

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 81/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Nova de Poiares e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 5
- Aviso n.º 16/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015 entre o Município do Porto e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outros 19

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

- Câmara Municipal de Gondomar - Constituição 23
- Associação de Informática da Região Centro (AIRC) - Alteração 33

II - ELEIÇÕES:

- Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública (PlanAPP) - Eleição 48

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial 49
- Contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial 51
- Acordo coletivo entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Revisão global 55
- Acordo de empresa entre a Metro - Mondego, SA e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal 97

- Acordo de empresa entre a AWP P&C, SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS)	118
- Acordo de empresa entre a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado	153
- Acordo de empresa entre a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras	212
- Acordo de empresa entre a TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Alteração salarial e outras	217
- Acordo de empresa entre a UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outro - Alteração salarial e outras	220

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Médicos Dentistas do Setor Público e Social Português - SMDSP - Constituição	238
- Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA - Alteração	249

II – DIREÇÃO:

- Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA - Eleição	264
- Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Eleição	267

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Mútua Financeira Livre dos Armadores da Pesca Geral - Centro que passa a denominar-se Associação Mútua Financeira Livre dos Armadores da Pesca Geral-Centro - AMAP - Alteração	268
---	-----

II – DIREÇÃO:

- Associação Mútua Financeira Livre dos Armadores da Pesca Geral-Centro - AMAP - Eleição	276
- Associação Nacional dos Locadores de Veículos - ARAC - Eleição	277

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- DS Smith Paper Viana, SA - Eleição	278
- Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores - CPAS - Retificação	279

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Schaeffler Portugal, Unipessoal L.^{da} - Convocatória 280

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Amorim Florestal, SA - Eleição 281
- Câmara Municipal do Porto - Eleição 282
- SACOPOR - Sociedade de Embalagens e Sacos de Papel, SA - Eleição 283
- Sovena Oilseeds Portugal, SA - Eleição 284
- LAUAK Portugal, SA - Eleição 285
- Fucoli-Somepal - Fundação de Ferro, SA - Eleição 286

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 81/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Nova de Poiares e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**Preâmbulo**

O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, aplicável aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Vila Nova de Poiares, resulta da revisão do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 37/2023, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em 15 de maio de 2023, e constitui um avanço local significativo e muito importante ao nível das relações laborais.

O Município de Vila Nova de Poiares, empenhado na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade.

E considerando ainda a necessidade de gerir de forma mais eficiente as horas de trabalho a cumprir pelos trabalhadores em estrito respeito dos planos de contingência financeira que não pode deixar de ser assegurado.

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado de ACEP (o qual revoga o acordo coletivo de empregador público n.º 37/2023, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* em 15 de maio de 2023), entre o Município de Vila Nova de Poiares, representada pelo Presidente da Câmara Municipal, João Miguel Sousa Henriques, e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos representado pelo Secretário Nacional, José Ribeiro Jacinto dos Santos, e por Carla Maria Godinho Madeira, na qualidade de mandatários.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Vila Nova de Poiares, filiados no sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores do Município, que não deduzam oposição expressa, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP.

2- O presente Acordo é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designado por LTFP, aplicando-se no âmbito territorial abrangido pela Entidade Empregadora Pública, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 200 trabalhadores.

4- O Acordo aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do Município que, durante a vigência do mesmo, se venham a filiar no sindicato outorgante e também aqueles que iniciem funções no Município, salvo oposição expressa, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP.

Cláusula 2.ª

Vigência

O Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e terá uma vigência de 2 (dois) anos, renovando-se por iguais período, desde que a Lei do Orçamento de Estado, e o Programa de Apoio Municipal o permita.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em 35 horas semanais e 7 diárias.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de 5 horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que 9 horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 120.º da LTFP.

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

- a) Sábado e domingo; ou
- b) Domingo e segunda-feira; ou
- c) Sexta-feira e Sábado;
- d) Outros.

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

5- Para os trabalhadores que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários (artigo 108.º da LTFP).

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores.

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

4- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica, nos limites fixados no Programa de Apoio Municipal (PAM).

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;

- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

- a) Período da manhã: das 8h30m às 12h00 ou das 9h00m às 13h00m
- b) Período da tarde: das 13h00m às 16h30m ou das 14h00 às 17h00m

3- A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, de mais do que um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.

Cláusula 7.^a

Jornada Contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho efetivo, por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora ao período normal de trabalho diário.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se os progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-Estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.
- g) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo dirigente.

4- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser atribuído ou autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

Cláusula 8.^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, incluindo o rotativo, 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- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário e desde que salvaguardado o descanso obrigatório de 11 horas seguidas.

3- No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

4- Os dias de descanso, em cada período de 7 dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão

ao sábado e domingo pelo menos de quatro em quatro semanas.

5- O intervalo para refeição tem uma duração de 30 minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

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

7- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário cumprindo o seguinte procedimento:

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pelo Município, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente será pedido um novo parecer ao um terceiro médico designado de comum acordo entre o Município e o trabalhador caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

8- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os 7 dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

9- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, 3 períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

Cláusula 9.^a

Horário flexível (111.º LTFP)

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular e eficaz funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 120.º da LTFP.

4- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8:00h e as 21:00h, com 2 períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00h às 12:00h e das 14:30h às 16:30h;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

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

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

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de 7 horas diárias e de 35 horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

9- A marcação de faltas previstas no n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o

trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

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

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

Cláusula 11.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, sujeito ao regime jurídico do artigo 160.º da LTFP e no artigo 223.º do CT, nos limites fixados no PAM

Cláusula 13.^a

Período experimental

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

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

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nas seguintes situações:

- a) Quando se trate de trabalhadores que ocupem postos de trabalho de motoristas ou telefonistas e de outros trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional e de assistente técnico, cuja manutenção ao serviço para além do horário de trabalho seja fundamentadamente reconhecida como indispensável;
- b) Em circunstâncias excecionais e delimitadas no tempo, mediante autorização do membro do Governo competente ou, quando esta não for possível, mediante confirmação da mesma entidade, a proferir nos 15 dias posteriores à ocorrência.

3- Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar, prevista nos n.ºs 1 a 6 do artigo 162.º da LTFP pode ser substituída por descanso compensatório, nos termos do artigo 162.º, n.º 7 da LTFP.

Cláusula 15.^a

Teletrabalho

Pressupostos de aplicação do regime de teletrabalho

1- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é voluntária e objeto de Acordo entre empregador e trabalhador, nos termos do artigo 166.º do Código do Trabalho, salvo quando estejam reunidas as condições legais para a prestação obrigatória de trabalho em regime de teletrabalho.

2- O trabalhador tem direito a requerer o teletrabalho, nos termos do artigo 166.º-A do Código do Trabalho.

3- A duração e cessação do acordo de teletrabalho, respeitará o previsto no artigo 167.º do Código do Trabalho.

Cláusula 16.^a**Funções insuscetíveis de prestação de teletrabalho**

São insuscetíveis de prestação em regime de teletrabalho as funções que impliquem, pela sua natureza e conteúdo funcional, contacto direto e pessoal com o público ou a presença permanente nas instalações.

Cláusula 17.^a**Horário**

- 1- O horário de trabalho é definido nos mesmos termos que o horário de trabalho presencial.
- 2- No horário de trabalho, deve o trabalhador estar disponível para as solicitações que lhe sejam feitas pelo superior hierárquico, atendendo o telefone e respondendo aos contactos por via telemática.
- 3- O empregador pode impor a utilização de ligação à rede protegida do serviço (VPN) para a realização de todas ou algumas das tarefas, podendo determinar a ligação à mesma durante o horário de trabalho.

Cláusula 18.^a**Local de prestação de teletrabalho**

- 1- Na ausência de acordo em contrário, o local de prestação de teletrabalho é o do domicílio do trabalhador.
- 2- O trabalhador assegura as condições de higiene, conforto e privacidade no local de prestação de teletrabalho.
- 3- O empregador pode exigir ao trabalhador, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, a visita ao local de trabalho para controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho. A visita ao local de trabalho apenas pode ser efetuada durante o horário de trabalho praticado pelo teletrabalhador, na presença do mesmo ou de pessoa por ele designada.

Cláusula 19.^a**Meios para a prestação de teletrabalho**

A entidade empregadora fornece ao trabalhador os meios técnicos e tecnológicos necessários à prestação de teletrabalho e assistência ao seu funcionamento, desde que disponha de tais recursos e meios para o efeito.

Cláusula 20.^a**Deslocação do trabalhador às instalações do empregador**

- 1- O trabalhador deve deslocar-se às instalações do empregador sempre que solicitado para o efeito, nos termos do n.º 2 do artigo 169.º-A do Código do Trabalho.
- 2- Na falta de acordo, pode o empregador:
 - a) Fixar um dia por semana para a prestação de trabalho presencial;
 - b) Convocar o trabalhador para prestar trabalho presencial, com a antecedência mínima de 24 horas e até ao limite de cinco dias por mês.
- 3- O disposto na presente cláusula não prejudica a presença obrigatória do trabalhador em:
 - a) Consultas e exames no âmbito da Medicina do Trabalho;
 - b) Diligências legais e diligências para o exercício do Poder Disciplinar do empregador;
 - c) Formação profissional presencial.
- 3- O empregador assegura no local de trabalho, para as ocasiões em que convoque o trabalhador para a prestação de trabalho presencial, um posto de trabalho que reúna as condições para a prestação de trabalho.
- 4- A violação do dever de deslocação às instalações do empregador nos termos prescritos na presente Cláusula constitui:
 - a) Falta disciplinar grave do trabalhador;
 - b) Fundamento para a denúncia do acordo de teletrabalho pelo empregador;
 - c) Fundamento para a exclusão do direito à prestação de trabalho em regime de teletrabalho, salvo quanto às situações ao abrigo do disposto na lei.

Cláusula 21.^a**Direito ao desligamento**

- 1- Os contactos do empregador com o trabalhador, por qualquer meio, devem ser feitos no horário de trabalho estabelecido, não sendo exigível qualquer resposta fora destes horários.

2- A ausência de resposta às solicitações ocorridas fora do período normal de trabalho não pode configurar numa penalização para o trabalhador.

Cláusula 22.^a

Segurança no tratamento da informação e proteção de dados pessoais

1- O trabalhador em regime de teletrabalho obriga-se a ser diligente no assegurar a segurança da informação tratada e a proteção de dados pessoais tratados pelo serviço, designadamente atuando de acordo com as instruções emanadas pelo serviço e reportando de imediato qualquer suspeita de risco para a segurança de informação e proteção de dados pessoais.

2- Sem prejuízo da responsabilidade penal e disciplinar pelo incumprimento das obrigações referidas no número anterior, a sua violação constitui fundamento para o empregador para a cessação da prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 23.^a

Direito a férias

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

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

3- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir do biénio 2023/2024.

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

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

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

7- A aplicação da presente cláusula tem efeitos a 1 de janeiro de 2025.

Cláusula 24.^a

Dispensa de serviço

Devem ser proporcionadas, anualmente e em data a definir, ações de formação e/ou outras atividades de idêntica natureza, que permitirão o aperfeiçoamento para o desenvolvimento profissional de todos os trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a tolerância de ponto no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, dependendo, porém, a mesma de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico.

2- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com o fim-de-semana, feriado, com o dia de descanso do trabalhador, com tolerância de ponto ou ausência por doença, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa no dia 1 de março, respeitando o n.º 1 desta cláusula.

4- Se por razões de serviço a dispensa não puder ser concedida nos termos dos números anteriores, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico outro dia de dispensa ao serviço.

Cláusula 26.^a

Utilização da colónia de Quiaios

Todos os trabalhadores do Município poderão usufruir da colónia de Quiaios, nos termos e condições a que vierem a ser regulamentados para a utilização daquele edifício.

Cláusula 27.^a

Faltas por falecimento de familiar

1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, tem início, segundo a opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no dia da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2- O trabalhador pode faltar justificadamente até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado; até 5 dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta; e, até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

3- Para efeitos do número anterior, não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar.

4- As faltas previstas nos números anteriores adiam ou suspendem o gozo das férias, desde que comunicadas logo que possível e sujeitas a apresentação de prova, nos termos dos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho.

Cláusula 28.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito, nos termos previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

2- O trabalhador tem direito a faltar justificadamente, nos termos do artigo 134.º da LTFP.

Cláusula 29.^a

Feriado facultativo e/ou tolerância de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

2- A título de tolerância de ponto, a entidade empregadora compromete-se a dar ainda as seguintes dispensas:

a) A tarde de quinta-feira que antecede a Sexta-feira Santa;

b) O dia útil imediatamente anterior ou posterior ao dia de Natal e de Ano Novo, a definir anualmente por despacho do/a Presidente da Câmara Municipal.

3- Quando, por motivo imputável ao serviço, não possam ser gozadas as tolerâncias de ponto, o trabalhador terá direito a usufruir desse tempo, logo que possível, em data a acordar com o superior hierárquico.

4- Os trabalhadores que se encontrem ausentes do serviço, independentemente do motivo, desde que não seja imposto pelo Empregador Público, designadamente o gozo de férias, não têm direito a qualquer compensação pelo não gozo da tolerância.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 30.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

que prestem serviços para o EP.

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

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

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

i) Município ou Freguesia;

ii) Serviços municipalizados.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 31.ª

Deveres do Empregador Público

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

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nos termos da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação.

Cláusula 32.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores, as constantes na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação.

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia;

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

Cláusula 34.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula dos Deveres do Empregador Público do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores.

Cláusula 36.^a

Competências

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

2- Os Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho têm as suas competências legalmente previstas, nos termos artigo 73.º-B da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação.

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode ainda solicitar exames complementares de diagnóstico e/ou laboratoriais.

4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.

Cláusula 38.^a

Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica e individual do trabalhador e a ficha de aptidão/inaptidão.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 39.^a

Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço e ao trabalhador.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

Cláusula 40.^a

Encargos

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

Cláusula 41.^a

Apoio Psicológico

1- O EP assegura apoio psicológico aos trabalhadores, por via dos técnicos habilitados do Município, promovendo o seu bem-estar, com vista a reduzir o impacto do stress laboral e/ou de outra natureza, proporcionando ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

2- As sessões destinam-se apenas a quem sentir essa necessidade, no respeito pela opção individual, não devendo ser requisitadas pelo EP, realizadas em horário laboral ou outro a definir.

3- As sessões disponibilizadas não consistem em consultas de acompanhamento em psicologia clínica ou psicoterapia para tratamento de qualquer perturbação do foro psicológico existente. Sendo que, em possíveis casos onde seja apurada a necessidade de um acompanhamento regular em saúde mental de natureza clínica, o trabalhador/a será informado das opções disponíveis a nível local/nacional e vias de acesso às mesmas.

4- O atendimento realizado rege-se pelos mesmos princípios éticos definidos pelo Código Deontológico definido pela Ordem dos Psicólogos Portugueses, para o exercício da atividade profissional em Psicologia, em que o psicólogo tem a obrigação de assegurar a manutenção da privacidade e confidencialidade de toda a informação a respeito do seu cliente, obtida direta ou indiretamente, respeitando as situações específicas em que a confidencialidade apresenta algumas limitações éticas ou legais, nomeadamente ameaças à integridade física ou psíquica do próprio cliente ou de outros.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 42.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios

de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

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

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

Cláusula 43.^a

Locais para refeição

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

Cláusula 44.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 45.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 46.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por 2 membros de cada parte.

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

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

5- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.

7- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

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

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

11- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

12- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 47.^a

Divulgação

O ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no Município de Vila Nova de Poiares, pelo que as partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vieram a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 48.^a

Participação dos trabalhadores

1- O Município compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão/serviço, em local e área apropriados, para o efeito reservado pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, não prejudicando o funcionamento normal do órgão ou serviços, e mediante autorização do local pelo Empregador Público.

Cláusula 49.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 50.^a

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Vila Nova de Poiares, 11 de outubro de 2024.

Pelo empregador público:

João Miguel Sousa Henriques, presidente da câmara municipal.

Pela associação sindical:

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com fins Públicos, na qualidade de mandatários:

José Ribeiro Jacinto dos Santos.

Carla Maria Godinho Madeira.

Depositado em 18 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 92/2024, a fl. 76 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 16/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015 entre o Município do Porto e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outros

Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217, de 5 de novembro de 2015, sob a epígrafe «Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município do Porto, a FESAP - Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais, o STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte e o STE - Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.»

Preâmbulo

Aos três dias do mês de outubro de 2024, reuniram, por um lado, os representantes do Município do Porto e, por outro lado, os representantes das associações sindicais FESAP - Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, constituída pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, pela FNE - Federação Nacional da Educação, pelo STAEN - Sindicato dos Técnicos Superiores Assistentes e Auxiliares da Educação da Zona Norte, e pelo SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais, o STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte e o STE - Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos outorgantes do Acordo Coletivo n.º 98/2015 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217, de 5 de novembro de 2015, tendo sido obtido, em relação ao Acordo Coletivo ora referido, acordo de alteração do ACEP.

Artigo 1.º

As Cláusulas 2.ª, 3.ª, 4.ª, 5.ª, 7.ª, 11.ª, 12.ª e 15.ª do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217, de 5 de novembro de 2015, passam a ter a seguinte redação:

«Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1- O presente Acordo vigora pelo prazo de 3 (três) anos, renovando-se sucessivamente por períodos de 1 (um) ano.

2- A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legalmente previstos.»

«Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do regime previsto para o horário flexível e horário especial dos bombeiros sapadores.

5- (...)

6- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores en-

volvidos, comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de 7 (sete) dias em relação à data de início da alteração.

7- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana.

8- O disposto no n.º 6 da presente cláusula não se aplicará se por iniciativa da Entidade Empregadora Pública ou do trabalhador surgirem situações pontuais e de duração limitada, devidamente fundamentadas, que representem uma necessidade de ajustamento relativo ao horário de trabalho, caso no qual o horário de trabalho poderá ser alterado a qualquer momento desde que exista acordo prévio por escrito celebrado entre ambas as partes.

9- As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

10- Havendo trabalhadores do Município pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.»

«Cláusula 4.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de horário de trabalho;
- h) Horário especial dos bombeiros sapadores.

2- A situação prevista na alínea d) do número anterior está sujeita a autorização expressa do Presidente da Câmara Municipal ou do Vereador com competência delegada, com a faculdade de subdelegação.»

«Cláusula 5.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara ou de quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, por força da remissão constante do artigo 4.º, n.º 1, alínea f) da LTFP;
- b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código do Trabalho por força da remissão constante do artigo 4.º, n.º 1, alínea h) da LTFP;
- c) Aos trabalhadores que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.»

«Cláusula 7.^a

Horário flexível

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

6- No final de cada período de referência, há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...))»

«Cláusula 11.^a**Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno aquele compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...))»

«Cláusula 12.^a**Isenção de horário de trabalho**

1- Para além dos casos legalmente previstos, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior ou integrado em carreira de grau de complexidade 3;
- b) Coordenador Técnico;
- c) Encarregado Operacional e Encarregado Geral Operacional;
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...))»

«Cláusula 15.^a**Limite anual da duração do trabalho suplementar**

O limite anual da duração do trabalho suplementar estabelecido no n.º 2 da Cláusula anterior é de 200 horas.»

Artigo 2.º

É aditada a Cláusula 15.^a-A ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 98/2015, publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 217, de 5 de novembro de 2015, nos seguintes termos:

«Cláusula 15.^a-A**Atribuição de dia adicional de férias**

1- A acrescer à duração do período de férias anual, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção positiva na Avaliação de Desempenho têm direito ao acréscimo de três dias de férias por ano civil, a marcar por acordo ou, na sua falta, pela entidade empregadora.

2- O disposto no número anterior produzirá efeitos a partir da avaliação de desempenho obtida no biénio 2021/2022.»

Artigo 3.º

1- O presente Aditamento ao Acordo, do qual faz parte integrante, produz efeitos a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Em tudo o mais não alterado pelo presente Aditamento, mantêm-se em vigor as cláusulas e condições do Acordo Coletivo n.º 98/2015 publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 217, de 5 de novembro de 2015.

Porto, 3 de outubro de 2024.

Pelo Município do Porto, empregador público:

Ana Catarina da Rocha Araújo, na qualidade de vereadora com o pelouro da saúde e qualidade de vida, juventude e desporto e pelouro dos recursos humanos e serviços jurídicos e proteção civil da Câmara Municipal do Porto, com poderes delegados pelo presidente da Câmara Municipal do Porto, Dr. Rui de Carvalho Araújo Moreira através da Ordem de Serviço NUD/208860/2022/CMP publicada no B.M.E. 4486.

Pelas associações sindicais:

Pela FESAP - Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Fernando Gonçalves Fraga, na qualidade de secretário nacional e mandatário, conforme credencial apresentada.

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Fernando Gonçalves Fraga, na qualidade de vogal da comissão executiva e mandatário, conforme credencial apresentada.

Manuel da Silva Braga, na qualidade de secretário nacional e mandatário, conforme credencial apresentada.

Luís António Morais, na qualidade de membro do conselho geral e mandatário, conforme credencial apresentada.

Pelo STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, na qualidade de mandatário, conforme credencial apresentada.

Pelo STE - Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos:

Maria Helena Rodrigues, na qualidade de presidente do sindicato.

Dulce Maria dos Santos Figueiredo, na qualidade de dirigente mandatada pela direção, conforme credencial apresentada.

Depositado em 18 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 95/2024, a fl. 76 do livro n.º 3.

PÚBLICO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Câmara Municipal de Gondomar - Constituição****CAPÍTULO I****Organização, direitos e competências da Comissão de Trabalhadores****Artigo 1.º****Natureza da Comissão de Trabalhadores**

A Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Gondomar é o órgão democraticamente eleito pelos trabalhadores que exercem funções públicas nesta autarquia local independentemente da sua categoria profissional, para exercer as atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na Lei 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações, noutras normas aplicáveis e nestes Estatutos.

Artigo 2.º**Órgãos da Comissão de Trabalhadores**

São órgãos da Comissão dos trabalhadores:

- a) A Assembleia Geral de Trabalhadores, adiante designada AGT;
- b) A Comissão de Trabalhadores, adiante designada CT;
- c) As Subcomissões de Trabalhadores, adiante designadas SCT.

Artigo 3.º**Composição da Comissão de Trabalhadores**

- 1- A CT é composta por sete a onze elementos efetivos.
- 2- O número mínimo de suplentes será de três e o máximo onze.
- 3- As vagas que venham a ocorrer serão preenchidas pelo membro imediato pertencente à Lista onde ocorre a vaga.
- 4- Após a entrada em funções, a CT procede, de imediato, à eleição de um Coordenador, por voto direto e secreto, que presidirá às reuniões da Comissão.
- 5- O Coordenador da CT é coadjuvado por um Vice-Coordenador, que o substitui nas suas faltas e impedimentos.
- 6- A atividade da CT é coordenada por um Secretariado Executivo, presidido pelo Coordenador da CT, e do qual fazem também parte o Vice-Coordenador e um Secretário, designados na primeira reunião após a investidura.
- 7- Compete ao Secretariado Executivo:

- a) Coordenar a atividade da CT;
- b) Elaborar as convocatórias das reuniões, respetivas ordens de trabalhos e secretariar as reuniões;
- c) Dar execução às deliberações da Comissão;

8- Compete ao Coordenador da CT:

- a) Fazer uso do voto de qualidade em caso de empate nas deliberações;
- b) Dar execução às deliberações da Comissão e do Secretariado Executivo;
- c) Assegurar as relações da Comissão com a Autarquia;
- d) Designar o Vice-Coordenador e o Secretário;
- e) Representar a CT em juízo e fora dele.

9- Para funcionar e validamente deliberar, é obrigatória a presença de, pelo menos, metade dos seus elementos.

Artigo 4.º

Mandato

Ao abrigo da Lei 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações, o mandato da Comissão de Trabalhadores é de quatro anos, sendo permitida a sua reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 5.º

Delegação de poderes entre membros da Comissão e das Subcomissões de Trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da CT ou das SCT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação apenas produz efeitos numa única reunião da CT ou das SCT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 6.º

Entrada em exercício

A CT entra em exercício até ao quinto dia imediato à publicação dos Estatutos na 2.ª série do Diário da República.

Artigo 7.º

Destituição da Comissão de Trabalhadores

1- A CT é destituível a todo o tempo por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos para a sua eleição ao abrigo da Lei 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações.

2- Se a destituição for global, ou se por efeito de renúncia, destituição ou perda de mandato, o número de elementos ficar reduzido a menos de 50 %, cessará o mandato da CT sempre que tais elementos não possam ser substituídos pelos suplentes.

Artigo 8.º

Direitos da Comissão de Trabalhadores

A CT tem por objetivo exercer todos os direitos constitucionalmente consagrados, bem como os que designadamente na Lei 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações, lhe confere, que são:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na Autarquia, visando promover o empenho responsável dos trabalhadores na vida da CMG;
- c) Participar nos processos de reestruturação dos órgãos e serviços municipais, especialmente no referente a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas Comissões Coordenadoras, caso existam, que contemplem o respetivo setor e na elaboração do Plano;

Artigo 9.º

Competências

Compete à CT, nomeadamente:

- a) Exercer os direitos previstos na Constituição da República Portuguesa e na lei;
- b) Cumprir os Estatutos;
- c) Convocar o plenário das Subcomissões de Trabalhadores, no qual se fará representar;
- d) Exigir da autarquia local o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Cooperar com base no reconhecimento da independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores que exercem funções públicas na prossecução dos objetivos comuns;
- f) Cooperar com a Comissão Eleitoral em todo o processo eleitoral;
- g) Marcar o calendário de todo o processo eleitoral;
- h) Receber as listas candidatas;
- i) Convocar as Assembleias Gerais de Trabalhadores (AGT).

Artigo 10.º

Relações com as organizações sindicais

1- O disposto no Artigo 9.º entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores, caso exista.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da CMG e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, sendo estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 11.º

Reuniões com o Presidente da CMG ou dirigente de unidade orgânica

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o Presidente da Câmara Municipal de Gondomar para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pela Comissão de Trabalhadores, que deve ser assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às SCT em relação aos dirigentes dos respetivos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas.

Artigo 12.º

Direito à informação

O direito à informação abrange as seguintes matérias:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Orçamento;
- c) Gestão dos recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço.

Artigo 13.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos da entidade empregadora pública:

- a) Balanço Social;
- b) Estatuto disciplinar;
- c) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- d) Tratamento de dados biométricos;
- e) Elaboração de regulamentos internos do órgão ou serviço;
- f) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do órgão ou serviço;

g) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores do órgão ou serviço;
h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do órgão ou serviço ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos da Lei 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 14.º

Prestação de informações

1- A CT e as SCT devem requerer, por escrito, respetivamente, ao Presidente da Câmara ou órgão de direção do órgão ou serviço ou ao dirigente do estabelecimento periférico ou da unidade orgânica descentralizada os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

2- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de oito dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 15 dias.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 11.º

Artigo 15.º

Proteção legal

1- Os membros da CT gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

2- Para o exercício da sua atividade os elementos da CT disporão do crédito de horas que o artigo 323.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações, lhes confere.

CAPÍTULO II

Das Subcomissões de Trabalhadores

Artigo 16.º

Denominação

A Subcomissão de Trabalhadores (SCT) é o órgão democraticamente eleito pelos trabalhadores que exercem funções públicas numa unidade orgânica ou Serviço descentralizada da autarquia, independentemente da sua categoria profissional.

Artigo 17.º

Subcomissões

1- As SCT propõem-se a eleições nos termos da Lei 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações, e a sua eleição ocorrerá em simultâneo com a da Comissão de Trabalhadores.

2- A composição e constituição das SCT devem observar o disposto na Lei 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações.

Artigo 18.º

Competências

Compete às SCT:

- a) Exercer as competências que lhe sejam delegadas pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Informar a Comissão de Trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta e do coletivo dos trabalhadores;

- c) Executar as deliberações da CT e da Assembleia Geral de Trabalhadores;
- d) Convocar reuniões do seu âmbito;
- e) Exercer os demais poderes previstos na lei e nestes Estatutos.

Artigo 19.º

Duração do mandato

A duração do mandato das Subcomissões é coincidente com o mandato da CT, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

Artigo 20.º

Normas aplicáveis

Para efeitos de funcionamento das SCT observa-se o disposto nos presentes Estatutos a propósito da CT, com as necessárias adaptações.

Artigo 21.º

Comissão Coordenadora

- 1- A CT pode articular a sua ação a outras Comissões de Trabalhadores do sector da Administração Pública podendo, para o efeito, aderir a uma Comissão Coordenadora.
- 2- A participação na constituição ou adesão a uma Comissão Coordenadora pode ser da iniciativa da CT, ou a requerimento de, pelo menos, cem trabalhadores que exercem funções públicas.
- 3- A deliberação referida no número anterior é tomada por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos ao abrigo da Lei 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações.

CAPÍTULO III

Regulamento eleitoral

Artigo 22.º

Sistema eleitoral

- 1- A Comissão e Subcomissões de Trabalhadores serão eleitas de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores que exercem funções públicas na Câmara Municipal de Gondomar por voto direto e secreto e segundo os princípios da representação proporcional.
- 2- Só podem concorrer as listas que se encontrem subscritas, no mínimo, por cem trabalhadores ou 20% dos trabalhadores da CMG ou, no caso de listas de Subcomissões de Trabalhadores, 10% dos trabalhadores da unidade orgânica ou Serviço desconcentrado, não podendo nenhum destes subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.
- 3- As listas serão integradas por membros efetivos e suplentes.
- 4- Os candidatos são identificados do seguinte modo:
 - a) Nome completo;
 - b) Categoria e carreira profissional;
 - c) Número de funcionário;
 - d) Unidade orgânica ou sector onde exerce funções.
- 5- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as Listas e respetiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para o respetivo suprimento.
- 6- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a Comissão Eleitoral decidirá nas vinte e quatro horas subsequentes a aceitação ou a rejeição definitiva das candidaturas.
- 7- Aplica-se o disposto no ponto 4 aos subscritores das listas.

Artigo 23.º

Condições de elegibilidade

Pode ser eleito qualquer trabalhador que exerça funções públicas na Câmara Municipal de Gondomar, sem quaisquer restrições.

Artigo 24.º

Capacidade eleitoral

São eleitores os trabalhadores que exercem funções públicas na Câmara Municipal de Gondomar, ficando excluídos todos aqueles que não reúnam esta característica.

Artigo 25.º

Divulgação das candidaturas

A CT promoverá uma ampla divulgação de todas as listas submetidas a sufrágio.

Artigo 26.º

Cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais serão fornecidos pelo Departamento de Recursos Humanos a pedido da CT, e deles devem constar a identificação de todos os trabalhadores que exercem funções públicas com capacidade eleitoral.

2- O pedido referido no ponto anterior deve ser feito com pelo menos 30 dias de antecedência e ser satisfeito no prazo de dez dias pelo Departamento de Recursos Humanos.

Artigo 27.º

Ato eleitoral

1- As eleições para a Comissão e Subcomissões de Trabalhadores/as realizam-se no prazo máximo de noventa dias a contar da data em que a anterior Comissão terminou o respetivo mandato.

2- A convocatória do ato eleitoral é feita com a antecedência mínima de trinta dias sobre a data das eleições, dela devendo constar:

- a) O dia;
- b) Local ou locais de votação;
- c) Horário de votação.

3- Será remetida à Câmara Municipal, através do seu Presidente, uma cópia da convocatória.

4- Não é permitido o voto por procuração.

5- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores dos locais onde não haja mesa de voto e dos ausentes do serviço na altura da votação.

Artigo 28.º

Voto por correspondência

1- O boletim de voto será dobrado em quatro partes, com a parte impressa voltada para dentro e encerrado num sobrescrito individual, fechado, devendo este conter as seguintes indicações:

- a) Nome e assinatura do votante;
- b) Número de funcionário;
- c) Unidade orgânica e serviço onde exerce funções.

2- O sobrescrito referido no número anterior será encerrado num outro dirigido à “Comissão Eleitoral para a eleição da Comissão de Trabalhadores, Câmara Municipal de Gondomar, Praça Manuel Guedes, 4420 – 163 GONDOMAR”.

3- No dia da votação, a Comissão Eleitoral depois de ter procedido à abertura do envelope exterior, registará no registo de presenças o nome do trabalhador que exerce funções públicas com a menção “voto por correspondência”.

4- Seguidamente entregará o envelope ao Presidente da Comissão Eleitoral que, abrindo-o, fará de seguida a introdução do boletim na urna, mantendo o segredo do voto assim expresso.

Artigo 29.º

Horário da votação

1- A votação iniciar-se-á trinta minutos antes e terminará sessenta minutos depois do período normal de trabalho, decorrendo ininterruptamente.

2- Nos estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles, no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

3- Quando, devido ao trabalho por turnos ou outros motivos, não seja possível respeitar o disposto no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respetivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos periféricos.

4- Os trabalhadores poderão votar durante o seu período normal de trabalho, para o que cada um disporá do tempo para tanto indispensável.

Artigo 30.º

Constituição das Mesas de Voto

1- As Mesas de Voto serão formadas por um Presidente e dois Vogais designados pela Comissão Eleitoral, os quais dirigirão a respetiva votação.

2- Cada lista concorrente poderá indicar à Comissão Eleitoral com pelo menos quatro dias de antecedência em relação ao ato eleitoral, o nome de um delegado para cada mesa de voto.

3- Os delegados referidos no número anterior serão credenciados pela Comissão Eleitoral e terão assento na mesa.

Artigo 31.º

Mesas de Voto

1- Compete à Mesa dirigir os trabalhos do ato da votação.

2- Antes do início da votação o Presidente da Mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que a mesma não está viciada, fechando-a de seguida.

3- No ato da votação o Presidente da Mesa entregará a cada eleitor um boletim de voto.

4- Em local afastado da Mesa o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim em quatro com a parte impressa voltada para dentro e de seguida entrega-o ao Presidente da Mesa que o introduz na urna.

5- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio, com termo de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pela respetiva Mesa, o qual constituirá parte integrante da respetiva ata.

6- Os elementos da Mesa votam em primeiro lugar.

Artigo 32.º

Número máximo de votantes por mesa

A cada Mesa de Voto não podem corresponder mais de quinhentos eleitores.

Artigo 33.º

Boletim de voto

1- O boletim de voto será impresso em papel liso, retangular, não transparente, sem marca ou sinal exterior e incluirá a letra identificativa da Lista à frente da qual se inscreverá um quadrado para identificação do voto.

2- Os boletins de voto serão colocados à disposição dos eleitores nas respetivas Mesas.

Artigo 34.º

Apuramento dos votos

1- Considera-se voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto no qual tenha sido:

a) Assinalado mais do que um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido do ato eleitoral ou não tenha sido admitida;

c) Feito qualquer corte, desenho ou rasura, ou tenham sido feitos escritos.

3- Considera-se ainda voto nulo o voto por correspondência que viole o disposto no artigo 28.º

4- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo o limite do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do eleitor.

5- Os resultados deverão ser afixados junto à respetiva Mesa.

6- Toda a documentação respeitante à votação, incluindo os boletins de voto que entraram na mesa e os que não foram utilizados, deverá ser encerrada num sobrescrito e entregue à Comissão Eleitoral.

Artigo 35.º

Ata

1- Em cada Mesa de Voto será lavrada uma ata dos resultados obtidos e de tudo o que se tiver passado no ato eleitoral, a qual depois de lida e aprovada pelos membros da Mesa de Voto, será igualmente assinada e rubricada.

2- As atas serão entregues à Comissão Eleitoral conjuntamente com o sobredito referido no n.º 6 do artigo anterior nas vinte e quatro horas seguintes ao ato eleitoral.

3- Uma cópia da ata será afixada junto do respetivo local de votação.

Artigo 36.º

Apuramento global

1- O apuramento global é feito pela Comissão Eleitoral e decorrerá no prazo máximo de setenta e duas horas subsequentes ao ato eleitoral, com base nas atas recebidas.

2- Do apuramento global será lavrada a respetiva Ata.

Artigo 37.º

Impugnação e reclamação

1- Os pedidos de impugnação e as reclamações do ato Eleitoral serão entregues à Mesa no decorrer do ato de votação, ou à Comissão Eleitoral até às quarenta e oito horas subsequentes ao ato eleitoral e devem ser fundamentados.

2- Se por força das impugnações, o ato eleitoral for anulado, poderá este ser repetido no prazo máximo de trinta dias após a data do ato anulado, com as mesmas listas.

Artigo 38.º

Publicidade do resultado das eleições

A publicidade do resultado das eleições será feita de acordo com o disposto no artigo 216.º, Anexo II, da Lei 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações.

CAPÍTULO IV

Composição e competências da comissão eleitoral

Artigo 39.º

Comissão Eleitoral

1- A Comissão Eleitoral será composta por:

- a) Dois membros da Comissão de Trabalhadores cessante;
- b) Um representante de cada Lista candidata, indicado no ato de apresentação da respetiva candidatura.

2- Em caso de paridade será nomeado mais um elemento de comum acordo com as listas candidatas.

3- Na falta de acordo competirá ao Presidente da Comissão Eleitoral nomear o elemento referido no número anterior.

4- O presidente da Comissão Eleitoral será eleito de entre os representantes referidos no n.º 1 alíneas a) e b), e n.º 2 deste artigo.

5- Nas deliberações cada membro disporá de um voto.

6- A Comissão Eleitoral inicia a atividade na primeira reunião da sua constituição e cessa-a com a entrada em funções da Comissão de Trabalhadores e das Subcomissões.

Artigo 40.º

Competências da Comissão Eleitoral

Compete à Comissão Eleitoral:

a) Convocar as eleições e fixar o calendário eleitoral, observadas as regras estabelecidas nos presentes Estatutos;

b) Dirigir todo o processo eleitoral;

- c) Deliberar sobre a regularidade das candidaturas;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar a ata das eleições, bem como a enviar toda a documentação às entidades competentes, nos termos legais;
- e) Apreciar e julgar as impugnações e reclamações;
- f) Tomar todas as iniciativas no sentido de garantir a genuinidade dos resultados eleitorais;
- g) Mandar imprimir os boletins de voto e distribuí-los pelas Mesas de Voto;
- h) Credenciar os delegados das Listas candidatas;
- i) Funcionar como Mesa de Voto para os votos por correspondência;
- j) Dar posse à Comissão e Subcomissões de Trabalhadores eleitas;
- k) Resolver os casos omissos nos presentes Estatutos.

CAPÍTULO V

Renúncia e perda de mandato

Artigo 41.º

Renúncia ao mandato

- 1- A todo o tempo qualquer membro da Comissão ou Subcomissão de Trabalhadores poderá renunciar ao mandato.
- 2- A substituição faz -se nos termos do n.º 3 do artigo 3.º

Artigo 42.º

Perda de mandato

- 1- Perde o mandato o membro da Comissão e Subcomissão de Trabalhadores que faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou a três interpoladas.
- 2- A substituição faz-se nos termos do n.º 3 do artigo 3.º

Artigo 43.º

Substituições

Esgotada a possibilidade de substituição e desde que não esteja em funções a maioria dos membros da Comissão ou Subcomissão de Trabalhadores, aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 7.º.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 44.º

Funcionamento da Comissão de Trabalhadores

- 1- A CT exerce a sua atividade sem recurso a qualquer financiamento, recorrendo, sempre que necessário, ao apoio logístico referido na Lei 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações.
- 2- A CT só poderá funcionar em instalações da Câmara Municipal de Gondomar.
- 3- As reuniões ordinárias da Comissão de Trabalhadores ocorrerão mensalmente e as extraordinárias sempre que o Coordenador as convocar, com quarenta e oito horas de antecedência, ou por dois terços dos membros efetivos.
- 4- As deliberações serão tomadas por maioria absoluta dos membros em efetividade de funções.
- 5- Os documentos e comunicados emitidos pela Comissão de Trabalhadores serão assinados pelo Coordenador e pelo Secretariado Executivo.
- 6- São exigidas, pelo menos, duas assinaturas de membros do Secretariado Executivo, nas obrigações assumidas perante terceiros, por delegação da CT.

Artigo 45.º

Assembleia Geral de Trabalhadores

1- As Assembleias Gerais de Trabalhadores (AGT) realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho são convocadas pela CT, por sua iniciativa ou a requerimento de, pelo menos, cem trabalhadores que exercem funções públicas.

2- A convocatória conterá sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos, sendo feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

3- A AGT reúne com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes à data da convocação. Se este mínimo não estiver presente à hora indicada, a AGT reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

4- Quando a iniciativa da reunião não parta da CT, esta convocá-la-á para um dos dez dias seguintes à receção do respetivo requerimento.

5- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

6- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros, exige-se a presença de, pelo menos, cem trabalhadores e uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

7- Para a destituição das SCT, ou de algum dos seus membros, exige-se a presença de, pelo menos, 80 % trabalhadores que a constituem e uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

8- As assembleias serão dirigidas pela CT.

Artigo 46.º

Atividade

1- A CT elaborará periodicamente informação aos trabalhadores sobre as atividades realizadas.

2- A requerimento de, pelo menos, cem trabalhadores que exercem funções públicas, o relatório poderá ser apreciado em AGT.

3- Estas Assembleias serão dirigidas pela Comissão de Trabalhadores.

Artigo 47.º

Sistema de votação em Assembleia Geral de Trabalhadores

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se, em regra, por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- A votação pode ser realizada por voto secreto, desde que a AGT delibere, por maioria simples, nesse sentido, sob proposta fundamentada de qualquer dos presentes.

4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e dos presentes Estatutos.

Artigo 48.º

Revisão dos Estatutos

1- A iniciativa da revisão dos Estatutos pertence à Comissão de Trabalhadores ou a requerimento de, pelo menos, cem trabalhadores que exercem funções públicas.

2- O projeto ou projetos de alteração dos Estatutos serão amplamente divulgados aos trabalhadores pela CT, com a antecedência mínima de trinta dias sobre a data da sua votação.

3- Os presentes Estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aprovação.

Artigo 49.º

Omissões

As situações omissas ou não descritas são reguladas com recurso à Constituição da República Portuguesa, Lei 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações, e demais legislação aplicável.

Artigo 50.º

Entrada em vigor

Estes Estatutos entram em vigor no dia imediato à publicação na 2.ª série do *Diário da República*.

Registado em 18 de outubro de 2024 nos termos da alínea a) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 22/2024, a fl. 18 do livro n.º 1.

PÚBLICO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Associação de Informática da Região Centro (AIRC) - Alteração**

Alteração, aprovada em votação realizada em 3 de outubro de 2024, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2024.

CAPÍTULO I**Coletivo de trabalhadores e formas de organização****SECÇÃO I****Coletivo de trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo de Trabalhadores**

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro.

2- Para efeitos do disposto no n.º 1, não são considerados trabalhadores os colaboradores que não detenham uma relação jurídico-laboral com a Associação de Informática da Região Centro, incluindo os que sejam contratados em regime de prestação de serviço.

3- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes Estatutos e na Lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, a todos os níveis.

Artigo 2.º**Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo**

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição, na Lei, em outras normas aplicáveis e nos presentes Estatutos.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos Estatutos;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos Estatutos;
- c) Votar nos sufrágios para alteração dos Estatutos;
- d) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da Comissão de Trabalhadores;
- e) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- f) Subscrever, como proponente, propostas de candidaturas às eleições;

- g) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores;
 - h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
 - i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da Comissão de Trabalhadores, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição;
 - j) Votar nas votações previstas na alínea anterior;
 - k) Eleger e ser eleito como representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da Associação de Informática da Região Centro;
 - l) Subscrever o requerimento para convocação da Assembleia Geral;
 - m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na Assembleia Geral;
 - n) Eleger e ser eleito para a Mesa da Assembleia Geral e para quaisquer outras funções nela deliberadas;
 - o) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;
 - p) Impugnar as votações realizadas por voto secreto e quaisquer outras deliberações da Assembleia Geral.
- 3- Nenhum trabalhador da Associação de Informática da Região Centro pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente no direito de participar na constituição da Comissão de Trabalhadores, na aprovação dos Estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função ou cargo.

Artigo 3.º

Órgãos do Coletivo

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A Assembleia Geral dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro;
- b) A Comissão de Trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro.

CAPÍTULO II

Assembleia Geral

SECÇÃO I

Natureza e Competência

Artigo 4.º

Assembleia Geral

A Assembleia Geral de Trabalhadores é a forma democrática de reunião, expressão e deliberação do coletivo, constituído por todos os trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, conforme definição do artigo 1.º

Artigo 5.º

Competência da Assembleia Geral

Compete à Assembleia Geral:

- a) Eleger a Comissão de Trabalhadores e destituí-la a todo o tempo;
- b) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos Estatutos da Comissão de Trabalhadores;
- c) Controlar a atividade da Comissão de Trabalhadores e seus representantes, pelas formas e modos previstos nestes Estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela Comissão de Trabalhadores ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

SECÇÃO II

Funcionamento

Artigo 6.º

Convocação da Assembleia Geral

1- A Assembleia Geral pode ser convocada:

- a) Pela Comissão de Trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, em requerimento apresentado à Comissão de Trabalhadores, com a indicação da ordem de trabalhos, subscrito por todos os proponentes;

2- A Assembleia requerida nos termos do n.º 1, da alínea b), deve ser realizada pela Comissão de Trabalhadores, no prazo máximo de 20 dias contados a partir da receção do requerimento dos trabalhadores;

3- Podem realizar-se Assembleias Gerais nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho, observado pela generalidade dos trabalhadores até ao limite determinado por Lei.

4- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- A Comissão de Trabalhadores deve remeter cópia da convocatória ao Diretor Geral da Associação de Informática da Região Centro, com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas, bem como indicação do número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue.

Artigo 7.º

Prazos e formalidades

A convocatória será efetuada com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da Assembleia Geral, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação da propaganda ou, na ausência daqueles, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores e no *site* da Comissão de Trabalhadores, caso este exista.

Artigo 8.º

Reuniões da Assembleia Geral

1- A Assembleia Geral reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da atividade desenvolvida pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Apreciação da atividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários da Associação de Informática da Região Centro;
- c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da Comissão de Trabalhadores.

2- A Assembleia Geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos do artigo 6.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- A Assembleia Geral reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas Reuniões são feitas com a antecedência possível, no mínimo de vinte e quatro horas, face à sua urgência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente da Assembleia Geral bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento da Assembleia Geral

1- A Assembleia Geral reúne com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes à data da convocação.

2- Se, à hora marcada para o início dos trabalhos, não estiver assegurado o quórum referido no número an-

terior, a Assembleia Geral reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

3- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- Para a destituição da Comissão de Trabalhadores, ou de algum dos seus membros, exige-se a presença de pelo menos 100 ou 20 % dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro e uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

5- A Assembleia Geral é presidida pela Comissão de Trabalhadores.

Artigo 11.º

Sistema de votação em Assembleia Geral

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz -se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores e à aprovação e alteração dos Estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

Artigo 12.º

Obrigatoriedade de discussão em Assembleia Geral

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em Assembleia Geral as deliberações sobre as seguintes matérias:

a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Alteração dos Estatutos;

c) Resoluções de interesse coletivo.

2- A Comissão de Trabalhadores, ou a Assembleia Geral podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionadas na convocatória.

CAPÍTULO III

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da Comissão de Trabalhadores

Artigo 13.º

Natureza da Comissão de Trabalhadores

1- A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei, ou em outras normas aplicáveis, e nestes Estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 14.º

Competência da Comissão de Trabalhadores

Compete à Comissão de Trabalhadores:

a) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por Lei ou outras normas aplicáveis e por estes Estatutos, lhe sejam reconhecidas;

b) Desenvolver um trabalho permanente de organização no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, expressas democraticamente pela vontade coletiva;

c) Promover a formação socioprofissional dos trabalhadores, contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres;

d) Participar na reorganização da Associação de Informática da Região Centro ou dos seus serviços;

e) Defender os direitos e interesses dos trabalhadores;

- f)* Participar na gestão de todos os Serviços da Associação de Informática da Região Centro permitidos por lei;
- g)* Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- h)* Exigir da Associação de Informática da Região Centro o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à Instituição.

Artigo 15.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e direitos, a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres fundamentais:

- a)* Desenvolver as ações e iniciativas tidas como pertinentes ao normal desenrolar da atividade desta estrutura representativa dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro;
- b)* Pugnar pelo cumprimento rigoroso das normas legais previstas no quadro daquilo que são os direitos e deveres dos trabalhadores;
- c)* Manter os trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro devidamente informados acerca da referida atividade e sobre os assuntos que possam ser do seu interesse;
- d)* Promover a participação ativa e democrática dos trabalhadores no conjunto de iniciativas promovidas pela Comissão de Trabalhadores e no contexto da organização e funcionamento das suas estruturas internas;
- e)* Cooperar e manter relações de proximidade, em especial, com os Órgãos de Governo e de Gestão da Associação de Informática da Região Centro, com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, com os representantes dos trabalhadores democraticamente eleitos para os diversos Órgãos da Associação de Informática da Região Centro, respeitando aquilo que é a independência e o papel de cada um;
- f)* Exigir da Associação de Informática da Região Centro e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

SECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 16.º

Direitos Instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências a Comissão de Trabalhadores goza dos direitos previstos na Lei, em outras normas aplicáveis e nos artigos seguintes.

Artigo 17.º

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da Associação de Informática da Região Centro.

Artigo 18.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão, a Comissão de Trabalhadores pode:

- a)* Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da Associação de Informática da Região Centro e respetivas alterações, bem como acompanhar a sua execução;
- b)* Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c)* Promover, junto dos órgãos de governo e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da Associação de Informática da Região Centro, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d)* Apresentar aos órgãos competentes sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e)* Defender, junto dos órgãos de governo da Associação de Informática da Região Centro e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 19.º

Reuniões com o dirigente máximo do serviço ou outros órgãos de governo

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o Diretor Geral da Associação de Informática da Região Centro, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- As reuniões devem realizar-se, pelo menos uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Sem prejuízo do disposto no n.º 1, a Comissão de Trabalhadores poderá solicitar reuniões com os restantes Órgãos de Governo e de Gestão da Associação de Informática da Região Centro, e qualquer outra estrutura que envolva representação de trabalhadores.

4- Das reuniões referidas neste artigo será sempre lavrada ata, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao pleno exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a Associação de Informática da Região Centro como todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o dirigente máximo da Associação de Informática da Região Centro abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Plano e Relatório de Atividades;
- b) Orçamento;
- c) Gestão dos recursos humanos;
- d) Prestação de contas, incluindo Balancetes, Contas de Gerência e Relatórios de Gestão;
- e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço;
- f) Situação de aprovisionamento;
- g) Mobilidades de financiamento;
- h) Regulamentos internos;
- i) Riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam, relativos, quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, ao Órgão ou Serviço;
- j) Medidas e instruções a adotar, em caso de perigo grave ou eminente;
- k) Medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores, em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de os pôr em prática.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no n.º 2 do artigo 19.º

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela Comissão de Trabalhadores, ou pelos seus membros, ao Diretor Geral.

6- Nos termos da Lei, o Diretor Geral, ou quem este designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias, se a complexidade da matéria assim o justificar.

Artigo 21.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Sem prejuízo dos pareceres obrigatórios previstos na Lei, designadamente em matéria de balanço social e estatuto disciplinar, terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer, por escrito, da Comissão de Trabalhadores, os seguintes atos dos órgãos da Associação de Informática da Região Centro:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da Associação

de Informática da Região Centro ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos;

g) Intervir nas demais situações decorrentes da Lei aplicável.

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de dez dias a contar da receção do documento em que tal for solicitado, se outro maior não for concedido em função da extensão ou complexidade da matéria.

3- Caso a Comissão de Trabalhadores peça informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo referido no n.º 2 conta-se a partir da prestação da informação, por escrito ou na reunião em que tal ocorra.

4- Decorridos os prazos referidos no n.º 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera -se preenchida a formalidade prevista no n.º 1.

SECÇÃO III

Condições e garantias para o exercício da atividade da Comissão de Trabalhadores

Artigo 22.º

Apoio à Comissão de Trabalhadores

A Associação de Informática da Região Centro deve colocar à disposição da Comissão de Trabalhadores, instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

Artigo 23.º

Reuniões de Trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar reuniões gerais e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite determinado por Lei.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeito dos números 2 e 3, a Comissão de Trabalhadores deve comunicar a realização das reuniões ao respetivo órgão de gestão, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, bem como indicar o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue.

Artigo 24.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, com vista à eleição da Comissão de Trabalhadores, e à aprovação e alteração de Estatutos que, em conformidade com a Lei e com estes Estatutos, são efetuadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 25.º

Ação da Comissão de Trabalhadores

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento dos Serviços.

Artigo 26.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de divulgar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado na página da Associação de Informática da Região Centro e nos espaços

próprios de afixação nas Unidades Orgânicas e Serviços.

2- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos a todos os trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, utilizando o correio eletrónico ou outros meios afins.

Artigo 27.º

Crédito de Horas

1- Os trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, dispõem, para exercício da sua atividade, de vinte e cinco horas mensais de crédito de horas.

2- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver a sua atividade de representante dos trabalhadores com a diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o Órgão ou Serviço competente, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo por motivo atendível.

Artigo 28.º

Faltas dos representantes de trabalhadores

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e atividades, pelos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro que sejam membros da Comissão de Trabalhadores e que excedam o crédito de horas referido no artigo 26.º

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de remuneração correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As ausências a que se referem os números anteriores são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 29.º

Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1- A Comissão de Trabalhadores é independente da Associação de Informática da Região Centro, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da Comissão de Trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo influir sobre a Comissão de Trabalhadores, designadamente através de pressões económicas ou outras sobre os seus membros.

Artigo 30.º

Proteção em caso de procedimento disciplinar, despedimento ou demissão

1- A suspensão preventiva de membros eleitos para a Comissão de Trabalhadores não obsta a que os mesmos possam ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal das funções nessa qualidade.

2- No caso de o trabalhador despedido ou demitido ser membro da Comissão de Trabalhadores e tendo sido interposta providência cautelar de suspensão da eficácia do ato de despedimento ou demissão, esta só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa ou do motivo justificativo invocado.

3- As ações administrativas que tenham por objeto litígios relativos ao despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.

4- Em caso de ilicitude no despedimento ou demissão do trabalhador, o mesmo tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos previstos na Lei.

Artigo 31.º

Proteção em caso de mobilidade

1- Os membros da comissão de trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo

expresso e sem audição da respetiva Comissão de Trabalhadores.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações do Órgão ou Serviço ou decorrer de normas aplicáveis a todos os seus trabalhadores.

SECCÃO IV

Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 32.º

Sede da Comissão de Trabalhadores

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se nas instalações da Associação de Informática da Região Centro, com morada no Coimbra iParque, Lote 15, Antanol 3040-540 Coimbra.

Artigo 33.º

Composição da Comissão de Trabalhadores

- 1- A Comissão de Trabalhadores é composta por três membros.
- 2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista e assim sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.
- 3- Se a substituição for global ou se por outros fatores o número de membros da Comissão de Trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, a Assembleia Geral de Trabalhadores elege uma Comissão Eleitoral, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de sessenta dias.
- 4- Qualquer questão que careça de decisão urgente e sujeita a prazos deverá ser submetida pela Comissão Eleitoral à Assembleia Geral que tomará as decisões e diligências que entender por pertinentes.

Artigo 34.º

Duração do mandato

- 1- O mandato da Comissão de Trabalhadores é de dois anos, sendo permitidos mandatos sucessivos.
- 2- A Comissão de Trabalhadores só pode iniciar funções após a publicação dos resultados *Boletim do Trabalho e Emprego* e a respetiva tomada de posse.

Artigo 35.º

Perda do mandato

- 1- Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.
- 2- A substituição faz-se, por iniciativa da Comissão de Trabalhadores, nos termos do artigo 34.º
- 3- Em caso de falta grave, a Comissão de Trabalhadores, ouvido o interessado, pode deliberar, por maioria de dois terços dos membros em efetividade de funções, suspender ou destituir qualquer dos seus membros.

Artigo 36.º

Delegação de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

- 1- É lícito a qualquer membro da Comissão de Trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião, exceto na situação indicada no número seguinte.
- 2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 37.º

Mesa da Comissão de Trabalhadores

Após a entrada em exercício, a Comissão de Trabalhadores procede, na sua primeira reunião, à escolha, por voto direto e secreto, de um coordenador e de dois secretários e respetivos substitutos.

Artigo 38.º

Funcionamento da Comissão de Trabalhadores

- 1- Compete ao Coordenador:
- Representar a Comissão de Trabalhadores;
 - Promover, pelo menos, uma reunião mensal ordinária da Comissão de Trabalhadores;
 - Promover, pelo menos, uma reunião mensal com o Diretor Geral ou outros órgãos da Associação de Informática da Região Centro;
 - Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
 - Assegurar a divulgação das atas das reuniões da Comissão de Trabalhadores, depois de aprovadas;
 - Assinar todo o expediente que a Comissão de Trabalhadores tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.
- 2- As reuniões ordinárias deverão ser convocadas com, no mínimo, quinze dias de antecedência e as reuniões extraordinárias com, no mínimo e sempre que possível, setenta e duas horas de antecedência.
- 3- Compete aos Secretários:
- Elaborar o expediente referente à reunião;
 - Ter a seu cargo todo o expediente da Comissão de Trabalhadores;
 - Servir de escrutinadores no caso de votações;
 - Redigir as atas da Comissão de Trabalhadores;
 - Dar execução às deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 39.º

Formas de votação

- 1- As deliberações da Comissão de Trabalhadores são tomadas por votação nominal e por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da Comissão de Trabalhadores.
- 2- As deliberações que envolvam a apreciação de comportamentos ou das qualidades de qualquer pessoa são tomadas por escrutínio secreto; em caso de dúvida, o órgão colegial deliberará sobre a forma de votação.
- 3- Quando exigida a fundamentação das deliberações tomadas por escrutínio secreto, esta será feita pelo Coordenador, após a votação, tendo presente a discussão que a tiver precedido.
- 4- Havendo empate em votação por escrutínio secreto, proceder-se-á imediatamente a nova votação e, se o empate se mantiver, adiar-se-á a deliberação para a reunião seguinte; se, na primeira votação dessa reunião, se mantiver o empate, proceder-se-á a votação nominal.

Artigo 40.º

Poderes para Obrigar a Comissão de Trabalhadores

A Comissão de Trabalhadores fica obrigada com duas assinaturas conjuntas, a do Coordenador e a de um Secretário.

Artigo 41.º

Financiamento da Comissão de Trabalhadores

- 1- Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:
- O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores;
 - A contribuição voluntária dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro.
- 2- A Comissão de Trabalhadores submete anualmente à apreciação da Assembleia Geral de Trabalhadores o relatório sobre as receitas e despesas da sua atividade.

CAPÍTULO IV

Eleições

Artigo 42.º

Objeto

1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores.

2- Nos termos da Lei, cabe aos órgãos dirigentes da Associação de Informática da Região Centro assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

Artigo 43.º

Elegibilidade

São eleitores elegíveis, todos os trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, tal como definidos no artigo 1.º destes Estatutos.

Artigo 44.º

Princípios gerais sobre o voto

O voto é direto e secreto, segundo o princípio de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 45.º

Comissão Eleitoral

1- A Comissão Eleitoral é constituída por três elementos efetivos e dois suplentes e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.

2- Os elementos da Comissão Eleitoral são eleitos pela Comissão de Trabalhadores em funções, excetuando as que terão por incumbência a condução de todo o processo eleitoral nas seguintes situações:

a) A primeira Comissão Eleitoral será criada através de votação, aquando da votação para a constituição da Comissão de Trabalhadores, para a aprovação dos Estatutos e, para a eleição dos membros da Comissão Eleitoral;

b) Eleição de uma nova Comissão de Trabalhadores quando se verificar que o número de membros da Comissão em funções se reduziu a menos de metade, a qual será eleita numa Assembleia Geral de Trabalhadores, convocada para o efeito, de acordo com o previsto no n.º 3 do artigo 34.º.

3- Compete à Comissão Eleitoral:

a) Convocar e publicitar o ato eleitoral;

b) Solicitar, com o envio da respetiva convocatória, os cadernos eleitorais ao Diretor Geral da Associação de Informática da Região Centro e promover a sua afixação pelas Unidades Orgânicas;

c) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão;

d) Divulgar as listas aceites;

e) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e a sua distribuição pelas mesas;

f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados obtidos;

g) Providenciar o registo e a devida publicação;

h) Comunicar ao Diretor Geral da Associação de Informática da Região Centro os resultados obtidos;

i) Em caso de dúvida ou omissão, compete à Comissão Eleitoral a emissão e publicação relativas ao seu funcionamento e ao processo eleitoral e para a decisão, com caráter de definitividade, por isso esgotando a via administrativa das dúvidas, reclamações e recursos que no seu âmbito sejam suscitados.

4- A Comissão Eleitoral é presidida pelo trabalhador mais votado. Em caso de empate na votação, a Comissão Eleitoral será presidida pelo trabalhador mais antigo com a categoria mais elevada e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral nas instalações que lhe forem afetas para o efeito.

5- Os elementos da Comissão Eleitoral não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral, com exceção dos delegados designados pelas listas concorrentes.

6- Cada lista de candidatos às eleições indica um delegado para fazer parte da comissão eleitoral, designado no ato de apresentação da respetiva candidatura.

7- A comissão eleitoral inicia funções no início do calendário eleitoral.

8- A comissão eleitoral cessa funções após ser dada posse aos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores.

9- Regra de funcionamento da comissão eleitoral que preside ao ato eleitoral: o quórum constitutivo e deliberativo da comissão eleitoral corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

Artigo 46.º

Cadernos Eleitorais

1- A Associação de Informática da Região Centro deve entregar os cadernos eleitorais à Comissão Eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória.

2- Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro à data da convocação da votação, agrupados por Unidades e Serviços de acordo com a solicitação da Comissão Eleitoral.

Artigo 47.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer à Comissão de Trabalhadores as listas que sejam subscritas por 20 % ou por 100 trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro, inscritos nos cadernos eleitorais.

2- As listas de candidatura compreendem, para a Comissão de Trabalhadores: três elementos efetivos e pelo menos três elementos suplentes;

3- A lista de candidatura tem de ser acompanhada por um documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura e tem de conter um lema que a identifique.

4- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

5- As candidaturas são apresentadas até dez dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à Comissão Eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação, assinada por todos os candidatos, efetivos e suplentes, e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- Todas as candidaturas têm o direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela Comissão Eleitoral para os efeitos deste artigo.

Artigo 48.º

Rejeição de candidaturas

1- A Comissão Eleitoral deve rejeitar, de imediato, as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A Comissão Eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes Estatutos.

3- As irregularidades e violações destes Estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela Comissão Eleitoral, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva receção da notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes Estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela Comissão Eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 49.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao quinto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a Comissão Eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados na alínea b) do n.º 3 do artigo 46.º, a aceitação das candidaturas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela Comissão Eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 50.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

- 2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.
- 3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar -se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 51.º

Ato Eleitoral

- 1- É constituída uma secção de voto por cada Unidade Orgânica e Serviços da Associação de Informática da Região Centro ou conjunto de Unidades Orgânicas ou Serviços da Associação de Informática da Região Centro, cujo número de votantes não ultrapasse os 500.
- 2- Em cada secção pode existir uma ou mais mesas de voto cuja função é a de promover, gerir e registar as operações da votação e do ato eleitoral.
- 3- A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, a designar pela Comissão Eleitoral de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas concorrentes, e por mais três membros suplentes para suprimir eventuais necessidades, que são, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.
- 4- A mesa de voto não pode funcionar com menos de três dos seus membros.
- 5- Cada candidatura pode designar um representante em cada mesa para acompanhar a votação.
- 6- A definição da localização das secções de voto e respetivas urnas será realizada de modo a permitir a todos os trabalhadores o direito de voto, sem prejuízo do normal funcionamento de cada Unidade Orgânica ou Serviço.
- 7- Independentemente da localização da secção de voto, a votação realiza-se no mesmo dia, no mesmo horário e nos mesmos termos.

Artigo 52.º

Exercício do direito de voto

- 1- O direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre trinta minutos antes do começo e sessenta minutos após o termo do período de funcionamento da Associação de Informática da Região Centro, no dia do ato eleitoral, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.
- 2- Cada trabalhador que pretenda exercer o seu direito de voto deve fazê-lo uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde consta o seu nome, sendo que, para o efeito, deverá apresentar um documento pessoal com fotografia.
- 3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em local especialmente designado para o efeito, que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal “X” no interior do quadrado em branco destinado a assinalar a escolha do eleitor.
- 4- Serão considerados votos em branco todos os que não tiverem qualquer marca.
- 5- São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no n.º 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras.
- 6- Não são permitidos votos por procuração ou por correspondência.

Artigo 53.º

Boletins de voto

- 1- Em cada boletim de voto são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.
- 2- Cada candidatura será representada pela letra respetiva.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A Comissão Eleitoral assegura o fornecimento dos boletins de voto às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 54.º

Resultados eleitorais

- 1- As mesas de voto procedem à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por estes assinada e onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- As mesas de voto têm de comunicar, de imediato, à Comissão Eleitoral o apuramento efetuado.

3- A Comissão Eleitoral procede de imediato ao apuramento final dos resultados, lavrando a respetiva ata, nos termos do n.º 1, devendo, até ao dia útil seguinte, proceder à sua divulgação comunicando igualmente o resultado ao Diretor Geral da Associação de Informática da Região Centro.

4- Consideram-se eleitos os membros de cada lista que, de acordo com o método da média mais alta de Hondt, obtenham o número de votos necessários para o preenchimento de todos os mandatos.

5- Os elementos de cada lista que não obtenham mandato figuram como membros suplentes segundo a ordem de precedência constante da lista.

6- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17 horas do dia útil seguinte à divulgação dos resultados, serão apreciadas pela Comissão Eleitoral no prazo de um dia.

Artigo 55.º

Registo dos resultados

Nos termos da Lei, deve a Comissão Eleitoral, no prazo de quinze dias a contar da data de apuramento dos resultados eleitorais, requerer, junto do ministério responsável pela área da Administração Pública, o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO V

Extinção

Artigo 56.º

Afetação de bens

Em caso de extinção, a totalidade do património da Comissão de Trabalhadores reverte a favor da Associação de Informática da Região Centro, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da Instituição.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 57.º

Posse

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo Presidente da comissão eleitoral, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

Artigo 58.º

Alteração dos Estatutos

Os presentes Estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 trabalhadores ou de 20 % dos trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro.

Artigo 59.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes Estatutos devem ser submetidos à legislação em vigor.

Artigo 60.º

Contagem dos prazos

Os prazos previstos nestes Estatutos contam-se nos termos do Código do Procedimento Administrativo, salvo quando expressamente excecionado.

Artigo 61.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

Calendário eleitoral para a eleição da Comissão de Trabalhadores da Associação de Informática da Região Centro

Ato processual	Data
Convocar as eleições e publicitar o calendário eleitoral	Até 5 dias após o registo dos Estatutos.
Requisição dos cadernos eleitorais	Na data do ato anterior.
Afixação e divulgação dos cadernos eleitorais	Até 3 dias úteis.
Reclamações sobre os cadernos eleitorais	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações	Até 3 dias úteis
Apresentação das listas de candidatura	Até 5 dias úteis
Decisão sobre a aceitação das candidaturas e respetiva comunicação aos interessados	Até 2 dias úteis
Período de reclamações	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações e afixação das listas aceites	Até 3 dias úteis
Campanha eleitoral	Até 5 dias úteis
Período de reflexão	1 dia
Ato eleitoral	Até 45 dias contínuos após o registo dos Estatutos
Publicação dos resultados eleitorais provisórios	1 dia útil
Período de reclamação	1 dia útil
Resposta às reclamações e publicação dos resultados eleitorais definitivos	1 dia útil
Registo dos resultados eleitorais	No prazo de 15 dias úteis

Registado em 23 de outubro de 2024 nos termos da alínea *a)* do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 23/2024, a fl. 18 do livro n.º 1.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública (PlanAPP) - Eleição

Comissão de Trabalhadores do Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública (PlanAPP) – Eleição em 8 de outubro de 2024, para o mandato de três anos.

Rui Pedro Nogueiro Gomes Morais Borges.
Sandra Sofia Santos Moreira.
Ana Rita Franco da Silva Carneiro.

Registado em 23 de outubro de 2024, nos termos da alínea *b*) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 24/2024, a fl. 19 do livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contratoCláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios, AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCR, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 48 empregadores e a 6458 trabalhadores.

3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de maio de 2023.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	1 175,00 €
B	Chefe de área	1 130,00 €
C	Contabilista	1 040,00 €
D	Supervisor de equipa	940,00 €
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	910,00 €

F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Foguetiro	870,00 €
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	835,00 €
H	Operário não especializado	820,00 €
I	Estagiário	740,00 €

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

Cálculo de encargos

Resultante da revisão do CCT/Indústria de lacticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro-e-Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL e o sindicato outorgante e, com o objetivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

- a) Tabela salarial: 8,3 %;
- b) Cláusulas de expressão pecuniária: 0 %.

Porto, 6 de fevereiro de 2024.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

Manuel Albino Casimiro de Almeida, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José Simões, mandatário.

Depositado em 28 de outubro de 2024, a fl. 80 do livro n.º 13, com o n.º 281/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial

Entre a UMP - União das Misericórdias Portuguesas

E,

FSUGT (Frente de Sindicatos da UGT), constituída pela FNE (Federação Nacional da Educação) e, em representação, dos seus sindicatos filiados: SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte, SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro, SDPGL Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo, SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul, SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores, SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira, STAE-ZN - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal não Docente da Zona Norte, STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro, STAAE Sul e RA - Sindicato dos Técnicos Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas;

- SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos;
- SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação;
- SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores;
- SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica;
- SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços;
- SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes.

O presente acordo altera o contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023.

CAPÍTULO I

Disposições geraisCláusula 1.^a**Âmbito de aplicação**

1- (...)

2- Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 492.º do Código do Trabalho, na sua redação atual, declara-se que pela presente convenção coletiva serão abrangidas 361 SCM e um potencial de 44 000 trabalhadores. O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

3- (...)

ANEXO V

Tabelas de remunerações mínimas

Tabela A

Níveis	1	2	3	4	5	6	7
	0 - 5	5 - 10	10 - 15	15 - 20	20 - 25	25 - 30	30 - 35
IC	1 580,00 €						
IB	1 475,00 €						
IA	1 332,00 €	1 352,00 €	1 372,00 €	1 392,00 €	1 412,00 €	1 432,00 €	1 452,00 €
II	1 242,00 €	1 262,00 €	1 282,00 €	1 302,00 €	1 322,00 €	1 342,00 €	1 362,00 €
III	1 171,00 €	1 191,00 €	1 211,00 €	1 231,00 €	1 251,00 €	1 271,00 €	1 291,00 €
IV	1 117,00 €	1 137,00 €	1 157,00 €	1 177,00 €	1 197,00 €	1 217,00 €	1 237,00 €
V	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €	1 160,00 €	1 180,00 €	1 200,00 €	1 220,00 €
VI	998,00 €	1 018,00 €	1 038,00 €	1 058,00 €	1 078,00 €	1 098,00 €	1 118,00 €
VII	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €
VIII	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €
IX	856,00 €	876,00 €	896,00 €	916,00 €	936,00 €	956,00 €	976,00 €
X	852,00 €	872,00 €	892,00 €	912,00 €	932,00 €	952,00 €	972,00 €
XI	848,00 €	868,00 €	888,00 €	908,00 €	928,00 €	948,00 €	968,00 €
XII	844,00 €	864,00 €	884,00 €	904,00 €	924,00 €	944,00 €	964,00 €
XIII	840,00 €	860,00 €	880,00 €	900,00 €	920,00 €	940,00 €	960,00 €
XIV	836,00 €	856,00 €	876,00 €	896,00 €	916,00 €	936,00 €	956,00 €
XV	832,00 €	852,00 €	872,00 €	892,00 €	912,00 €	932,00 €	952,00 €
XVI	828,00 €	848,00 €	868,00 €	888,00 €	908,00 €	928,00 €	948,00 €
XVII	824,00 €	844,00 €	864,00 €	884,00 €	904,00 €	924,00 €	944,00 €
XVIII	820,00 €	840,00 €	860,00 €	880,00 €	900,00 €	920,00 €	940,00 €

Tabela B

Níveis	1	2	3	4	5	6	7
	0 - 5	5 - 10	10 - 15	15 - 20	20 - 25	25 - 30	30 - 35
Trabalhadores funções de chefia serviços gerais							
Nível VII	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €
Nível VIII	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €
Nível IX	897,00 €	917,00 €	937,00 €	957,00 €	977,00 €	997,00 €	1 017,00 €
Nível X	885,00 €	905,00 €	925,00 €	945,00 €	965,00 €	985,00 €	1 005,00 €
Nível XI	835,00 €	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	955,00 €

Nível XII	830,00 €	850,00 €	870,00 €	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €
Ajudante familiar domiciliário - Grau II (nível XIII)	870,00 €	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €	990,00 €
Ajudante familiar domiciliário - Grau I (nível XIII)	860,00 €	880,00 €	900,00 €	920,00 €	940,00 €	960,00 €	980,00 €
Ajudante de lar e Centro de Dia - Grau II (nível XIV)	850,00 €	870,00 €	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €
Ajudante de lar e Centro de Dia - Grau I (nível XV)	840,00 €	860,00 €	880,00 €	900,00 €	920,00 €	940,00 €	960,00 €
Ajudante de ação educativa - Grau II (nível XIV)	850,00 €	870,00 €	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €
Ajudante de ação educativa - Grau I (nível XIV)	840,00 €	860,00 €	880,00 €	900,00 €	920,00 €	940,00 €	960,00 €
Ajudante de ação médica - Grau II (nível XV)	850,00 €	870,00 €	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €
Ajudante de ação médica - Grau I (nível XVI)	835,00 €	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	955,00 €
Trabalhadores dos serviços gerais - Grau II (nível XVII)	825,00 €	845,00 €	865,00 €	885,00 €	905,00 €	925,00 €	945,00 €
Trabalhadores dos serviços gerais - Grau I (nível XVIII)		828,00 €	848,00 €	868,00 €	888,00 €	908,00 €	928,00 €

São eliminadas as tabelas de vencimentos dos docentes licenciados e profissionalizados, a tabela dos docentes com habilitação profissional e a tabela dos docentes não profissionalizados do anexo V.

É acordada uma tabela única para os educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário.

Tabela dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário profissionalizados		
Nível	Anos de serviço	Vencimentos
		1 de janeiro de 2024
8.º	26 ou mais	2 198,00 €
7.º	de 23 -25	2 118,00 €
6.º	de 20 - 22	1 903,00 €
5.º	de 16 - 19	1 709,00 €
4.º	de 12 - 15	1 509,00 €
3.º	de 8 - 11	1 387,00 €
2.º	de 4 - 7	1 250,00 €
1.º	de 0 - 3	1 150,00 €

A mudança de nível (progressão) pressupõe o bom e efetivo serviço por parte do docente.

Notas:

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- A produção de efeitos das matérias com expressão pecuniária revistas no presente acordo reporta-se a 1 de janeiro de 2024.

Notas trabalhadores docentes:

1- (...)

2- (...)

3- (...)

Lisboa, 18 de julho de 2024.

Pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP:

Dr. Manuel Augusto Lopes de Lemos, na qualidade de mandatário.

José António Truta Pinto Rabaça, na qualidade de mandatário.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e, em representação, dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAE-ZN - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal não Docente da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE Sul e RA - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões

Autónomas.

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

Luís Filipe do Nascimento Lopes, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

João Ramos Gonçalves Roque dos Santos, mandatário com poderes para o ato.

Depositado em 28 de outubro de 2024, a fl. 80 do livro n.º 13, com o n.º 283/2024, 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 coletivo entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

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

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas suas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias nele previstas e que são representados pelas associações sindicais signatárias, não se encontrando compreendida no âmbito de aplicação deste ACT a atividade de exploração de áreas de serviço, designadamente no segmento de restauração, nem os trabalhadores afetos a essas atividades.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estão abrangidos pelo presente ACT 1824 trabalhadores e 8 empregadores.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem as seguintes atividades:

- BRISA, Autoestradas de Portugal, SA: Construção, conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço; (CAE 70100);
- Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Eletrónicos de Cobranças, SA: Serviços de gestão de sistemas eletrónicos de cobrança, por utilização de infraestruturas viárias e de outras utilizadas por viaturas automóveis; (CAE 70220);
- BRISA O&M, SA: Gestão, operação, manutenção e conservação de infraestruturas rodoviárias; (CAE 52213);
- ATOBE - Mobility Technology, SA: Realização de investimentos nas áreas de desenvolvimento tecnológico e a prestação de serviços no âmbito de projetos e estudos ligados às novas tecnologias; (CAE 33200);
- BGI - Brisa Gestão de Infraestruturas, SA: Prestação integrada de serviços de manutenção, conservação e monitorização de infraestruturas rodoviárias, ferroviárias e urbanas tais como aeroportos, portos, zonas industriais, condomínios de habitação ou negócios, parques habitacionais e outras infraestruturas do mesmo tipo nas suas componentes de obra civil, equipamentos mecânicos, elétricos e eletrónicos e de zonas verdes; (CAE 71120);
- BRISA, Concessão Rodoviária, SA: Construção, conservação e exploração de autoestradas e respetivas áreas de serviço, em regime de concessão, bem como o estudo e realização de infraestruturas de equipamento social; (CAE 52211);
- BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA: Conceção, projeto, construção, aumento do número de vias, financiamento, conservação e exploração, em regime de portagem, dos seguintes lanços de autoestrada: *i)* IC1-Marinha Grande (A8/IC1)-Louriçal (IC8); *ii)* IC1-Louriçal (IC8)-Figueira da Foz (A14/IP3); *iii)* IC1-Figueira da Foz (A14/IP3)-Quiaios; *iv)* IC1-Quiaios-Mira; (CAE 52211);
- Via Verde Serviços, SA: Conceção, comercialização e gestão de produtos e serviços na área da mobilidade, transporte e circulação e a gestão do relacionamento e do apoio ao cliente, bem como, o desenvolvimento e disponibilização de programas de fidelização e a conceção de soluções técnicas nestes domínios, enquanto

atividade própria ou no âmbito da prestação de serviços a outras sociedades; (CAE 74900-R3).

4- O presente ACT abrangerá, cumpridos os formalismos legais necessários, todas as empresas do Grupo BRISA que se venham a constituir para desenvolverem atividades diretamente ligadas à construção, reparação e exploração de autoestradas e em que o grupo seja maioritário.

5- O presente texto do ACT revê e altera o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2002, com as alterações introduzidas em 2003 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2003), em 2004 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2004), em 2005 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2005), em 2006 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2006), em 2007 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2007), em 2008 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2008), em 2009 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2009), em 2010 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2010), em 2011 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011), em 2012 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2012), em 2013 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2013), em 2014 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014), em 2015 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015), em 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016), em 2017 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2017), em 2018 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018), em 2019 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2019), em 2020 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2020), em 2022 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2022) e em 2023 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2023).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período mínimo de vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária direta produzem efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de pelo menos 3 meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no número 1, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

CAPÍTULO II

Atividade sindical no interior das empresas

Cláusula 3.^a

Atividade sindical nas empresas - Disposições gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

2- Os trabalhadores que sejam membros da direção ou órgão equivalente de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de quatro dias.

3- Os delegados sindicais, incluindo os que façam parte da comissão intersindical de delegados das empresas, dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal igual ao seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 4.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade de laboração nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos utentes, e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respetiva; neste último caso, o limite de quinze horas por ano reportar-se-á a cada trabalhador individualmente considerado.

3- As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar ao

empregador ou a quem o represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no número 2 da cláusula 6.^a

4- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respetivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar todas as funções que lhe são atribuídas neste acordo e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 6.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da unidade, instalação ou serviço em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelo empregador ou por quem o representa, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respetivo estabelecimento.

3- Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, atividade sindical no interior da empresa, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

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

Cláusula 7.^a

Instalação das comissões

O empregador obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquele ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1- A direção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2- Os membros da direção ou órgão equivalente das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 9.^a

Número de delegados por sindicato

1- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado da forma seguinte:

a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

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

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

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

2- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3- As direções dos sindicatos comunicarão ao empregador, ou a quem as suas vezes fizer, a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

CAPÍTULO III

Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 10.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2- O preenchimento de vagas far-se-á prioritariamente por concurso interno, ao qual poderão concorrer todos os trabalhadores das empresas, incluindo os contratados a tempo parcial e os contratados em regime de trabalho temporário, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função; os avisos deverão ser afixados nos locais de trabalho habituais com a antecedência não inferior a dez dias úteis em relação à data estabelecida para o termo da receção das candidaturas.

Antes de recorrer a recrutamento externo, o empregador deverá dar ainda prioridade, no preenchimento de vagas, a trabalhadores ao seu serviço, em regime de prestação de serviços, com perfil adequado para as respetivas funções.

3- Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerá o empregador ao recrutamento externo, dando prévio conhecimento à comissão de trabalhadores ou, na falta desta, à comissão intersindical de delegados das empresas.

4- Toda e qualquer admissão para o quadro da empresa será precedida de exame médico adequado, sendo os respetivos custos suportados pelo empregador.

5- O contrato de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo o original para a empresa e o duplicado para o trabalhador, onde constará nomeadamente a categoria profissional a desempenhar, o local de trabalho, a remuneração de base mensal e a duração do período normal de trabalho.

6- A falta ou insuficiência do documento referido no número anterior não afeta, contudo, a validade do contrato de trabalho.

7- O empregador obriga-se a contratar diretamente trabalhadores que, ao abrigo do contrato de utilização de trabalho temporário celebrado com empresas prestadoras desse serviço, venham a trabalhar para ele durante mais de 12 meses consecutivos, desde que reúnam as condições específicas de admissão previstas no anexo II.

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

1- O empregador deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- As condições específicas de admissão e progressão nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3- O empregador poderá não exigir as habilitações literárias mínimas previstas no ACT para a progressão nas carreiras profissionais em relação a trabalhadores já no mesmo integrados em 1989, e proporcionar a possibilidade de progressão aos que reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para um bom exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes psicotécnicos e outros exames adequados.

Cláusula 12.^a

Classificação dos trabalhadores

1- Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2- O empregador só pode baixar a categoria profissional do trabalhador por estrita necessidade deste, em

caso de acidente ou doença, como forma de lhe possibilitar a manutenção do contrato de trabalho, com o seu acordo escrito e parecer prévio do respetivo sindicato.

3- O empregador não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste ACT, sem prejuízo de quando tal se tornar necessário, poder recorrer à comissão paritária, nos termos da cláusula 84.^a, para criação de novas categorias.

4- Os cargos de direção e de chefia de serviços diretamente dependentes da administração e bem assim os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efetiva relação de confiança, nomeadamente as de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

1- A admissão de trabalhadores eventuais e contratados a termo fica sujeita ao regime legal respetivo.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm o direito de preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o número 5 da cláusula 10.^a, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2- Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACT.

3- Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Porém, a denúncia do contrato, por parte do empregador, depende de aviso prévio de 7 ou 15 dias, conforme o período experimental tenha durado mais de 60 ou de 120 dias, respetivamente.

5- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso-prévio em falta.

6- Findo o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

Cláusula 15.^a

Quadros de pessoal

O empregador é obrigado a enviar aos sindicatos, até 30 de novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado de todas as instalações fixas das empresas, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respetivas instalações.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Princípio geral

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

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

Cláusula 17.^a

Deveres do empregador

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

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- 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 proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- i) 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 da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- j) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;
- k) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- l) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização;
- m) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija.

2- O empregador deve prestar às associações sindicais outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3- O empregador deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada, se possível, em prazo não superior a 30 dias.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste ACT e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Cumprir as ordens e diretivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- d) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;
- e) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria de produtividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- f) Frequentar as ações de formação profissional a que se refere a alínea e) e g) do número 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento;
- g) 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;
- h) 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;
- i) 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;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 19.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como despedi-los, aplicar-lhes outras sanções, ou tratá-los desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e o disposto neste ACT, ou quando haja acordo;
- e) 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, salvo nos casos especialmente previstos;
- f) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- h) Baixar a retribuição dos trabalhadores, salvo o previsto na lei e no presente ACT;
- i) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por elas indicados;
- j) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- l) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo profissional significativamente diferente, salvo acordo das partes ou se daí não resultarem afetados direitos dos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Quotizações sindicais

1- O empregador obriga-se a deduzir nos salários e a enviar aos sindicatos respetivos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele 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.

2- A dedução referida no número anterior será processada e produzirá efeitos a partir do mês seguinte àquele em que a declaração tenha sido apresentada nos serviços competentes da empresa.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Duração e organização do tempo de trabalho - Princípios gerais

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

2- Compete ao empregador a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes atividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e no ACT.

3- Sempre que o empregador pretenda proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverá ouvir previamente, de acordo com a lei, as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou atividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Em laboração contínua nenhum trabalhador pode mudar de regime de trabalho (turnos, horários fixos completos e horários a tempo parcial em dias úteis ou de fim de semana), sem o seu acordo expresso.

6- O período normal de trabalho não poderá ser superior a 37 horas e trinta minutos ou 40 horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e/ou por atividades e instalações. Para os trabalhadores com as categorias profissionais administrativas, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 37 horas e trinta minutos.

7- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário de turnos - Aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho

e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;

c) Horário flexível - Aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Isenção de horário de trabalho - Aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8- Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em atividades de laboração contínua, vigorem simultaneamente regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador formalizada pelas partes em acordo escrito.

9- O empregador deve facilitar a passagem para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenham estabelecidos no mesmo local e para a respetiva categoria profissional; para este efeito, apreciará os pedidos formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10- Os trabalhadores de três turnos que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo do empregador, ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo, ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

- a) 30 % no primeiro aumento;
- b) 35 % no segundo aumento;
- c) 35 % no terceiro aumento.

11- Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor devem suspender o trabalho por pausas de 10 minutos no fim de cada 2 horas de trabalho consecutivas, as quais serão consideradas, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

12- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas apresentadas pelas empresas ou, em ações judiciais originadas por violações no pagamento de taxas de portagem (número 5 da Base XVIII do Decreto-Lei n.º 294/1997), pelo Ministério Público ou diretamente convocados pelos juizes, é, para todos os efeitos previstos neste ACT, tratado como se de trabalho suplementar se tratasse.

13- Sem prejuízo do intervalo mínimo de 12 horas entre períodos normais de trabalho, é garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivo, exceto nas situações previstas na lei.

Cláusula 22.^a

Regime de horários fixos

1- Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2- Nos horários fixos estabelecidos em atividades e postos de trabalho de laboração contínua, o intervalo pode ser reduzido até 30 minutos, mas sempre com início e termo pré-determinados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efetivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da atividade em que estes se inserem.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número 2 são, respetivamente, o domingo e o sábado; no entanto, por acordo das partes, podem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 23.^a

Regime de horário por turnos

1- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);

- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2- O empregador obriga-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3- O período normal de trabalho não poderá exceder 8 horas e 30 minutos por dia e 40 horas por semana, estas em termos de média anual.

4- O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efetivo sempre que o início e o termo desse período não sejam para cada trabalhador fixos e pré-determinados.

5- Os intervalos para refeições devem em qualquer dos casos recair dentro dos períodos a seguir indicados:

- a) Almoço - Entre as 11h00 e as 14h00;
- b) Jantar - Entre as 18h00 e as 21h30 (não podendo o respetivo intervalo ultrapassar esse limite máximo);
- c) Ceia - Entre as 2h00 e as 4h00.

6- Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais - estes em termos de média anual - não forem superiores a 7 e 35 horas, respetivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de 15 minutos considerada como tempo efetivo de serviço.

7- Os trabalhadores que pratiquem sistemas de turnos com quatro dias de trabalho seguidos e dois de descanso, só poderão mudar para sistemas de turnos diferentes por iniciativa dos próprios, através de solicitação por escrito.

8- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

9- Nas centrais de comunicações e nas barreiras de portagem, os operadores de comunicações e os operadores principais de posto de portagem, respetivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de atividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a 30 minutos, poderá ser repartido, exceto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível, sem grande prejuízo dos serviços, proceder-se à sua substituição.

10- Quando as refeições não puderem comprovadamente ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nas alíneas anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

11- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

12- Nenhum trabalhador poderá ser mudado do turno para que está escalado senão após um período de descanso nunca inferior a 24 horas, exceto nas situações previstas no número seguinte.

13- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelo empregador e não originem a violação de normas legais imperativas. Serão recusados os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no segundo dia de descanso semanal (descanso obrigatório) ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 0h00 às 24h00). As trocas pedidas pelos trabalhadores não dão direito a qualquer pagamento suplementar.

14- O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de quinze anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, deverá solicitá-lo por escrito ao empregador.

O atendimento dessa solicitação dependerá da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- b) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

15- Para efeitos do disposto no número anterior o empregador analisará os fundamentos concretos de cada uma das pretensões dos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e/ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes relacionadas com aqueles fundamentos devam prevalecer sobre este critério.

16- Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos deverá passar

ao regime de horário normal.

16.1- A comprovação a que se refere o corpo deste número far-se-á mediante parecer favorável quer do médico das empresas, quer do médico do trabalhador;

16.2- Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre o empregador e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes;

16.3- Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, o empregador procurará reconvertê-lo para outra profissão ou categoria profissional para que o trabalhador tenha aptidão e capacidade física, e em que se verifiquem vagas;

16.4- Não sendo possível efetivar a solução preconizada no subnúmero anterior, o empregador deverá proporcionar ao trabalhador uma pré-reforma, em termos que serão negociados caso a caso;

16.5- O disposto neste número 16 e respetivos subnúmeros terá em vista evitar que se opere a caducidade do contrato, em consequência das impossibilidades acima previstas.

17- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal, sem que sejam substituídos, devendo, porém, o empregador providenciar para que, em cada caso, sejam tomadas as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 24.^a

Regime de horários flexíveis

1- Pode o empregador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2- Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4- Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvidas sobre o assunto as organizações sindicais subscritoras do ACT, comissões intersindicais e comissão de trabalhadores, por esta ordem.

Cláusula 25.^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, designadamente em relação a idêntico tipo de trabalho e consideradas a antiguidade e a qualificação técnica ou profissional.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial está sujeito à forma escrita, dele devendo constar necessariamente a atividade a desenvolver, o horário de trabalho e a retribuição.

3- O trabalhador admitido em regime de trabalho a tempo parcial goza de preferência no preenchimento de vaga em regime de tempo completo para o exercício das mesmas funções, devendo ser levado em consideração a qualificação técnica ou profissional.

4- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

A remuneração mensal e todas as prestações pecuniárias diretas, com exceção do subsídio de refeição regulado na cláusula 76.^a, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

A trabalhadores a quem estiverem já a ser pagas diuturnidades com valores mais favoráveis, serão estes mantidos em relação às diuturnidades vencidas.

Cláusula 26.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

Só poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância, exerçam cargos de direção, de confiança, de fiscalização ou de chefia, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efetuados fora dos limites dos horários de trabalho normal ou cuja atividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas da empresa e sem controlo imediato da hierarquia; bem como os quadros superiores que, pelas características das suas funções, careçam de praticar horários irregulares.

Cláusula 27.^a**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelo empregador, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- Ocorrendo os motivos previstos no número anterior, o trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia feita com a antecedência possível.

4- O trabalho suplementar prestado para se fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano.

5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando e havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa, bem como nas situações em que a legislação preveja a sua proibição ou dispensa ou quando tenha filhos com idade inferior a dois anos.

6- Se o trabalhador em horário de turnos rotativos prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não entrar ao serviço antes de decorridas dez horas após ter terminado o período suplementar.

7- O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 76.^a, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

- a) Almoço - Das 12h00 às 14h00;
- b) Jantar - Das 19h00 às 21h00.

8- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a 3 horas, seja iniciada depois das 23h00 ou termine depois das 0h00, o empregador fornecerá ou pagará uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 76.^a

9- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6h00, o empregador fornecerá um pequeno-almoço ou pagará um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 76.^a

10- Para tomar as refeições previstas no número 7, o trabalhador terá o direito a um intervalo não superior a meia hora.

O tempo gasto para tomar a refeição será pago como tempo de trabalho suplementar sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

11- O empregador fica obrigado a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;
- b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

12- Se a empresa não fornecer ou não assegurar o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagará a despesa que o trabalhador efetiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com a empresa, aplicando-se o disposto na cláusula 39.^a quando for caso disso.

Nos centros operacionais (CO) pode, em substituição do regime atrás previsto, e de acordo com a vontade expressa da maioria dos trabalhadores, ser estabelecido o valor fixo de 4,29 € por cada chamada.

13- Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

14- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

15- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

Cláusula 28.^a

Regime de prevenção

1- O empregador pode instituir regimes de prevenção, na medida das necessidades ou conveniências dos serviços.

2- A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador de modo a este poder acorrer, a qualquer momento, durante o respetivo período e através da sua prestação de trabalho, à satisfação de uma ou mais eventuais necessidades do empregador.

3- A disponibilidade do trabalhador consiste na obrigação deste, durante todo o período de prevenção, estar contactável pelo empregador através do equipamento por este atribuído, permanecer no local da sua residência ou em local próximo desta e, se convocado para o efeito, comparecer rapidamente no local que lhe for indicado, na área geográfica correspondente à da sua escala nesse momento, compreendida ou não no âmbito do seu local de trabalho.

4- As necessidades do empregador justificativas da prestação de trabalho no período de prevenção devem restringir-se à atividade necessária para repor as condições de normal funcionamento ou utilização das estruturas, designadamente das infraestruturas rodoviárias ou para resolver situações que afetem a economia da empresa e que não possam ou não devam esperar pela respetiva assistência durante o período normal de trabalho.

5- A elaboração das escalas e determinação da respetiva área geográfica cabe ao empregador, sendo que cada período de prevenção não deve exceder uma semana e, correspondendo a esta, o seu início e termo devem ocorrer, respetivamente, no final do horário de trabalho desse trabalhador no correspondente dia indicado na escala e no início do horário de trabalho do mesmo trabalhador no sétimo dia seguinte.

6- O empregador pode alterar a escala já elaborada desde que tal alteração seja comunicada ao correspondente trabalhador com o mínimo de 48 horas de antecedência, a contar do início do primeiro desses períodos de prevenção.

7- O período de prevenção compreende todos os dias abrangidos pela respetiva escala e, em cada um desses dias, qualquer período no qual o trabalhador não esteja a prestar atividade no âmbito do seu período normal de trabalho diário.

8- O empregador pode pôr termo à aplicação do regime de prevenção ou suspender a aplicação desse regime com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente a um ou mais trabalhadores por ele abrangidos.

9- Um trabalhador pode, em caso de força maior, nomeadamente, por motivos de saúde ou para assistência urgente e inadiável ao agregado familiar, solicitar a suspensão temporária da sua participação no regime de prevenção.

10- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de três turnos.

Cláusula 29.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

Cláusula 30.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respetivamente, o domingo e o sábado, exceto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respetivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

O período mínimo a adicionar-se ao dia de descanso semanal obrigatório é de 6 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho diário e semanal não excedam, respetivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, pelo menos dois dias de descanso por semana; e de 8 horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho diários e semanais de 8 e 40 horas, respetivamente, e desde que tenham pelo menos 13 dias de descansos compensatórios, para além dos dois dias de descanso semanal em termos de média por quadrimestre.

3- Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

4- Nas situações contempladas no número anterior, um dos dias de descanso deve coincidir com um sábado ou com um domingo, no mínimo de quatro em quatro semanas.

5- O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório dá direito ao trabalhador a transferir, nos termos le-

gais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6- O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder 2 horas, exceto se num período de um mês atingir o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder 4 horas.

8- O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fracionadamente em meios dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9- À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 27.^a, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajetos e no transporte.

Cláusula 31.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3- Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

Cláusula 32.^a

Alteração de profissão

1- A mudança de profissão de um trabalhador só se poderá verificar com o seu acordo expreso.

2- Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de atividade da empresa, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se o empregador a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 33.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho terá de ser definido, por escrito, no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação da empresa a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3- Na gestão dos recursos humanos afetos à prestação de trabalho nas portagens, o empregador prosseguirá a prática que vêm seguindo no sentido de privilegiar a aproximação dos respetivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

Cláusula 34.^a

Transferência de local de trabalho

1- Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido aquele nos termos da cláusula anterior.

2- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

Cláusula 35.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa do empregador, este acordará por negociação com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela mesma, devendo ser tidos em conta os encargos que terá de suportar com a mudança e instalação da nova residência.

2- O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, todas as condições de transferência garantidas pelo empregador aos trabalhadores que a ele concorram.

3- A decisão de transferência definitiva do local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, salvo motivo imprevisível, sob pena de poder ser recusada pelo trabalhador.

Cláusula 36.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2- Não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço da empresa.

3- As condições das deslocações em serviço são as definidas neste ACT.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas diretamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respetivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com atos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2- Nas deslocações efetuadas a mais de 20 km do local habitual de trabalho, e em que haja pernoita, o trabalhador tem direito, para além do previsto no número anterior, a uma ajuda de custo diária de montante igual a 20 % da remuneração de base correspondente aos dias completos de deslocação.

3- Quando a deslocação, nos termos de número anterior, durar mais de trinta dias seguidos, bem como nas deslocações ao estrangeiro ou às regiões autónomas, aquele subsídio será de 50 %.

4- Nas deslocações que recaiam em mais de um dia, considerar-se-ão, para o efeito de cálculo de ajuda de custo, as seguintes percentagens em relação aos dias de ida e de regresso:

Horas de partida:

- Até às 13h00 - 100 %;
- Das 13h00 às 21h00 - 75 %;
- Depois das 21h00 - 50 %.

Horas de regresso:

- Até às 12h00 - Não é devido;
- Das 12h00 às 20h00 - 75 %;
- Depois das 20h00 - 100 %.

Nas deslocações ao estrangeiro a ajuda de custo é sempre paga por inteiro.

5- O tempo ocupado nos trajetos de ida e regresso nas deslocações no Continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

6- Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o número 1, a empresa procurará ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respetiva localidade.

Cláusula 38.^a

Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1- Durante as deslocações o empregador assegurará um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela Segurança Social ou por entidade seguradora.

2- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, a empresa suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pelo empregador dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

O trabalhador terá direito ao valor daqueles transportes caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não lhe sendo, neste caso, devidas quer as ajudas de custo, quer o pagamento das despesas correspondentes ao período de férias.

4- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, o empregador pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5- O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

Cláusula 39.^a

Utilização de viatura própria

As deslocações efetuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pela administração, obrigam o empregador a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido o valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

Cláusula 40.^a

Inatividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações do empregador para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Regime especial de deslocação

Os trabalhadores integrados em equipas de fiscalização ou em núcleos de expropriações que, por esse efeito, fiquem deslocados dos seus locais habituais de trabalho receberão, em substituição do disposto na cláusula 37.^a, uma ajuda de custo igual a 35 % da remuneração de base equivalente ao período de deslocação.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 42.^a

Princípio geral

1- O empregador está obrigado a cumprir as disposições legais referentes aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação, à proteção da maternidade e da paternidade, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

2- O empregador está obrigado a manter afixada em todos os locais de trabalho, informação completa dos direitos e deveres dos trabalhadores nas matérias referidas no número anterior, por transcrição integral das respetivas disposições legais.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 43.^a

Feriados

1- Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 44.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

2- Para efeito de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

4- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a remuneração e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 46.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

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

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

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 48.^a

Regime especial para trabalhadores de turnos de laboração contínua

1- Em relação a trabalhadores de turnos de laboração contínua, os períodos de férias devem iniciar-se no primeiro dia que se siga ao descanso semanal previsto na respetiva escala de turno, exceto se, por acordo entre o empregador e o trabalhador, for concedido um dia de descanso extraordinário imediatamente antes do dia de início das férias.

2- Havendo gozo interpolado das férias, nos termos do número 6 da cláusula anterior, cada período deve terminar, sempre que possível, num dia de descanso obrigatório previsto na respetiva escala de turno.

3- Se da aplicação dos números anteriores se não completarem os dias úteis de férias, a que cada trabalhador tenha direito, os dias em falta serão marcados em conformidade com o número 2 e número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 49.^a

Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 2 da cláusula 44.^a Porém, no caso das licenças de parto, não é exigido o decurso do período de 6 meses para o início do gozo das férias.

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

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 50.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalho por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- O somatório das ausências a que se refere o número anterior caduca no final do respetivo ano civil.

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova das faltas

1- Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificáveis, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 5 dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se o empregador decidir o contrário.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 52.^a**Faltas justificadas**

São consideradas faltas justificadas:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1- Casamento.	Até quinze dias seguidos por altura do casamento.	Mediante apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2- Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha reta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de companheiro(a) com quem viva maritalmente deverá ainda este facto ser atestado pela junta de freguesia.
3- Falecimento de outro parente ou afim de linha reta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	
4- Prestação de provas de avaliação em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, com o máximo de quatro dias por disciplina.	Mediante apresentação de declaração do respetivo estabelecimento de ensino.
5- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais.	O que for considerado indispensável.	No caso de doença, apresentação de baixa da Segurança Social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa.
6- Assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, bem como nas situações legalmente equiparadas a estas por extensão do respetivo direito atribuído ao progenitor, nos casos e termos previstos na lei.	Período legalmente estabelecido para a respetiva justificação, o qual - apenas no caso de prestação de assistência a filho ou a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, bem como nas situações legalmente equiparadas àquela por extensão do respetivo direito atribuído ao progenitor - é aumentado até 15 dias por ano, acrescendo um dia por cada filho ou menor legalmente equiparado a este, para além do primeiro.	As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico da empresa, sem prejuízo de, em qualquer caso, poder ser exigido ao trabalhador qualquer declaração ou outro documento previsto na lei para a respetiva justificação.
7- Deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de filho menor.	Até quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, uma vez por trimestre.	Mediante declaração da escola.

8- Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções como eleitos para as estruturas de representação coletiva que excedam o crédito de horas.	O estritamente necessário.	Declaração fundamentada da estrutura de representação coletiva respetiva.
9- Candidato a eleições para cargos públicos.	Durante o período legal da respetiva campanha eleitoral.	Documento comprovativo da candidatura.
10- Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.	-	-
11- As que por lei forem como tal qualificadas.	-	-

Cláusula 53.^a**Efeito das faltas justificadas**

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença, sem prejuízo do subsídio de doença previsto na cláusula 72.^a;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas no número 6 da cláusula 52.^a, salvo - até 15 dias por ano - as faltas que se integrem no aumento, nele previsto, do período legalmente estabelecido para a respetiva justificação e se o trabalhador não tiver direito à correspondente prestação da Segurança Social, qualquer que seja o valor desta;

d) As previstas no número 10 da cláusula 52.^a;

e) As previstas no número 11 da cláusula 52.^a, quando superiores a 30 dias.

3- Nos casos previstos no número 5 da cláusula 52.^a, 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- Nos casos previstos no número 9 da cláusula 52.^a, as faltas justificadas conferem direito à retribuição nos termos previstos em legislação especial, nomeadamente nas leis orgânicas.

Cláusula 54.^a**Efeito das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 55.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 56.^a

Impedimentos prolongados

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.
- 3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.
- 4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.
- 5- O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo.
- 6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.
- 7- A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 57.^a

Licenças sem retribuição

- 1- O empregador poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores, devidamente fundamentada, devendo aquelas concedê-las ou recusá-las por escrito.
- 2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.
- 4- O empregador poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 58.^a

Remuneração mensal de base

- 1- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III, e têm por base os resultados do processo de análise e qualificação de funções efetuado pela empresa.
- 2- Para cada categoria profissional há uma remuneração mínima (escalão A) e escalões suplementares de mérito, atribuídos estes anualmente de acordo com os resultados do processo de avaliação de desempenho realizado pelo empregador.
- 3- A atribuição individual de escalões produzirá efeitos em todo o ano civil, com base na avaliação de desempenho correspondente ao ano civil anterior.
Serão avaliados no ano de admissão os trabalhadores admitidos no 1.º trimestre.
- 4- O processo de avaliação de desempenho, da exclusiva responsabilidade do empregador, obedecerá às seguintes regras gerais:
 - 4.1- O empregador, em cada revisão do ACT, dará conhecimento às organizações sindicais subscritoras daquele, da metodologia adotada em cada processo de avaliação e do montante de encargos previstos para a progressão em escalões salariais;
 - 4.2- Após a avaliação, o empregador terá de comunicar a cada trabalhador o resultado obtido, discriminado por fatores, bem como deverá entregar a cada trabalhador cópia da respetiva ficha de avaliação.
O trabalhador pode pedir durante a entrevista todos os elementos que julgue necessários para fundamentar eventual reclamação, devendo os mesmos serem-lhe facultados com a brevidade necessária ao cumprimento do prazo para a reclamação.
 - 4.3- Antes de procederem à comunicação dos resultados, o empregador divulgará os critérios gerais esta-

belecidos para a progressão nos escalões salariais;

4.4- A cada trabalhador terá de ser dado um prazo não inferior a 10 dias úteis, contado a partir da data em que lhe tiver sido comunicado o resultado da sua avaliação, para, se assim o entender, poder apresentar reclamação fundamentada.

4.5- O empregador reanalisará obrigatoriamente a avaliação dos fatores sobre os quais tenha recaído a reclamação, dando resposta ao reclamante num prazo máximo de noventa dias após a receção da reclamação;

4.6- Para efeitos de cálculo do peso da assiduidade na avaliação de desempenho, as faltas serão consideradas nos seguintes termos:

Natureza das faltas	Faltas dadas	Faltas consideradas
Atividade sindical	S/limite <i>a)</i>	0
Assistência inadiável	7	1
Baixa por parto	S/limite	0
Baixa por acidente de trabalho	S/limite	0
Casamento	S/limite	0
Consulta médica/tratamento	4	1
Doença com baixa	10	1
Doença sem baixa	3	1
Falta justificada com retribuição (outros motivos)	4	1
Falta justificada sem retribuição (outros motivos)	2	1
Falta injustificada	1	3
Licença sem retribuição	5	1
Luto	S/limite	0
Nascimento de filhos	S/limite	0
Suspensão disciplinar	1	1
Trabalhador-estudante	12	1

a) Não são consideradas as faltas dadas por dirigentes ou delegados sindicais, originadas por reuniões formais com o empregador, nomeadamente por presença em reuniões de negociação do ACT;

b) Não são consideradas as faltas que, no âmbito do regime legal da proteção na parentalidade, sejam, de forma imperativa e para este efeito, equiparadas pela lei à prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 59.^a

Tempo, local e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês.

2- O empregador poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo dos incómodos.

Cláusula 60.^a

Determinação da remuneração horária

1- O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal de base} + \text{diurnidades} + \text{IHT} + \text{subsídio turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2- Esta fórmula será utilizada sempre que, nos termos deste ACT ou da lei, se tenha de determinar a remuneração horária. Apenas para o pagamento de trabalho suplementar e trabalho normal em dia feriado não serão considerados a remuneração especial por isenção de horário de trabalho e o subsídio de turno.

Cláusula 61.^a**Diuturnidades**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a diuturnidades de acordo com o seguinte:

1- As diuturnidades vencidas até 31 de dezembro de 1988 ficam subordinadas ao seguinte regime percentual:

Número de diuturnidades	Anos completos de serviço	Percentagem sobre a remuneração certa mínima ind.
1	3	4
2	6	8
3	10	12
4	15	15
5	20	-
6	25	-

2- As diuturnidades vencidas a partir de 1 de janeiro de 1989 terão o valor fixo de 45,09 €.

3- A partir de janeiro de 2022 o valor global das diuturnidades de cada trabalhador não poderá exceder 40 % da sua remuneração de base.

Cláusula 62.^a**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber mensalmente um subsídio de acordo com o regime e os valores seguintes:

- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 234,85 €;
- b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável - 196,58 €;
- c) Três turnos com duas folgas fixas - 170,84 €;
- d) Dois turnos com duas folgas variáveis - 151,44 €;
- e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 128,24 €;
- f) Dois turnos com duas folgas fixas - 117,92 €.

2- Os subsídios de turno incluem o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho noturno.

3- Os subsídios de turno integram a remuneração durante o período de férias.

4- Estes subsídios são devidos proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês em regime de turnos.

Cláusula 63.^a**Retribuição do trabalho noturno**

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 64.^a**Subsídio de prevenção**

1- O trabalhador tem direito a receber, por cada semana completa em que esteja de prevenção, o montante correspondente a 50 % do valor do subsídio mensal de turno estabelecido na alínea a) do número um da cláusula 62.^a

2- Caso o período de prevenção seja inferior a uma semana, o montante referido no número anterior deve ser reduzido proporcionalmente.

3- Caso o período de prevenção compreenda dia feriado completo e o trabalhador não preste trabalho nesse dia, àquele montante deve ser adicionado o valor correspondente ao acréscimo de remuneração, relativa a esse mesmo dia, estabelecido no número dois da cláusula 66.^a

4- O subsídio de prevenção não se integra na retribuição correspondente ao período de férias, nem no subsídio de Natal, nem no cálculo para determinação do valor da remuneração horária.

5- Caso o trabalhador seja convocado para prestação de trabalho no decurso do período de prevenção, o empregador deve assegurar ou pagar o transporte daquele, para deslocação entre a sua residência e o local da prestação de trabalho, nos termos estabelecidos na cláusula 27.^a

6- O empregador deve atribuir ao trabalhador, apenas no período em que este esteja de prevenção, equipamento de comunicação adequado para os contactos necessários entre ambos, incluindo para a convocação desse mesmo trabalhador.

7- O trabalho prestado no decurso do período de prevenção constitui trabalho suplementar, aplicando-se nessa medida o disposto na cláusula 27.^a e 65.^a

Cláusula 64.^a-A

Subsídio de função

1- O trabalhador titular da categoria profissional de «operador principal de posto de portagem» que coordene e supervisione o funcionamento de duas ou mais barreiras de portagem agregadas e os meios humanos a elas afetos e os que prestam serviço nos Centros de Operação de Portagem (COP) têm direito a auferir, na medida e enquanto o exercício dessas funções se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 85,00 € (oitenta e cinco euros).

2- O trabalhador titular da categoria profissional de «oficial de mecânica» ou de «operador de patrulhamento» que proceda a patrulhamentos ao longo da autoestrada sozinho no respetivo veículo tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 65,00 € (sessenta e cinco euros).

3- O trabalhador titular da categoria profissional de «operador de central de comunicações» que presta serviço no Centro de Coordenação Operacional (CCO) tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 85,00 € (oitenta e cinco euros).

4- O trabalhador titular da categoria profissional de «operador de posto de portagem» que presta serviço nos Centros de Operação de Portagem (COP) tem direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 65,00 € (sessenta e cinco euros).

5- Os trabalhadores titulares das categorias profissionais de «ajudante de oficial de obra civil» e «oficial de obra civil» que prestam serviços nos centros operacionais têm direito a auferir, na medida e enquanto tal situação se verificar, um subsídio de função mensal no montante de 65,00 € (sessenta e cinco euros).

6- Qualquer um dos subsídios de função estabelecidos nos números anteriores integra-se na retribuição correspondente ao período de férias e nos subsídios de férias e de Natal, mas não se integra em qualquer outra prestação ou acréscimo remuneratório, designadamente decorrente de trabalho normal prestado em dia feriado, de trabalho noturno e de trabalho suplementar.

Cláusula 65.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

a) Em dias normais de trabalho:

50 % na primeira hora;

75 % nas horas ou frações subsequentes;

b) 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

Cláusula 66.^a

Prestações relativas a trabalho normal em dia feriado

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia, tem direito a acréscimo de remuneração de 75 % ou descanso compensatório de igual duração ao trabalho prestado, sendo a escolha do empregador.

3- No caso de opção por descanso compensatório, decorrente da prestação de trabalho normal em dia feriado, tal opção dá lugar ao pagamento do período de trabalho prestado nesse dia, para além da respetiva retribuição mensal normal e sem prejuízo do descanso compensatório igual ao período de trabalho prestado nesse mesmo dia feriado.

Cláusula 67.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade

a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efetivo de trabalho, nos seguintes valores:

a) 2,17 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efetuado em condições que potenciem um maior risco de falhas (operadores de posto de portagem e «caixas»);

b) 1,26 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo embora frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efetuado, grande risco de falhas (operadores principais de posto de portagem, oficiais de mecânica e operadores de central de comunicações).

Cláusula 68.^a

Remuneração durante as férias e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que os trabalhadores receberiam se estivessem em período efetivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- Se as férias forem gozadas num só período, a remuneração correspondente e o subsídio serão pagos antes do início daquelas. Se as férias forem gozadas interpoladamente, o subsídio de férias será pago antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 69.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber pelo Natal, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de valor correspondente a um mês de remuneração, mais diuturnidades, subsídio de turno e isenção de horário de trabalho.

2- O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tenha direito nesse mês.

3- Os trabalhadores admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal diz respeito receberão a importância proporcional aos meses completos que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro.

4- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, o empregador pagará ao trabalhador tantos duodécimos do subsídio de Natal quantos os meses completos de trabalho prestados nesse ano.

5- No caso de licença sem retribuição, ou de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional aos meses completos de trabalho prestados durante o ano a que respeita o subsídio. Excetuam-se ao disposto neste número as licenças de parto, bem como as baixas por acidente do trabalho ou doença profissional, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6- Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida de tantos duodécimos da diferença entre aquelas remunerações, quantos os meses completos de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de dezembro.

7- Considera-se mês completo de serviço, para os efeitos desta cláusula, qualquer fração igual ou superior a quinze dias.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 70.^a

Subsídio especial a trabalhadores com filhos deficientes

1- Às crianças e jovens deficientes, filhos de trabalhadores das empresas subscritoras do presente ACT que comprovadamente auferiram o abono complementar previsto no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/1980, de 29 de maio, é atribuído um subsídio complementar mensal nos seguintes moldes:

a) 54,87 € até aos 14 anos de idade;

b) 74,71 € até aos 18 anos de idade;

c) 87,54 € sem limite de idade.

2- Compete ao empregador a fixação de normas internas reguladoras de confirmação da deficiência entre os 25 e os 30 anos.

Cláusula 71.^a

Seguro de doença

1- O empregador continuará a assegurar aos seus trabalhadores efetivos e contratados por prazo superior a 6 meses um seguro de doença, pelo qual aqueles beneficiam de comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

2- O disposto no número anterior não prejudica a subsistência do regime por que tenham optado os trabalhadores das empresas, em substituição do seguro de doença, à data em que este foi instituído.

3- Aos trabalhadores a que se refere o número anterior o empregador assegurará o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa por motivo de doença.

Cláusula 72.^a

Complemento de subsídio de doença

1- Em caso de baixa por motivo de doença, o empregador continuará a completar o subsídio pago pela Segurança Social de modo a garantir ao trabalhador a sua remuneração mensal líquida, adotando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal.

2- O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.

3- Em situações de baixa com direito a pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social o empregador assegurará, a título de complemento do subsídio de doença, o pagamento da remuneração líquida nos três primeiros dias de baixa, nos casos de baixas de duração superior a 30 dias.

4- A título excecional, e com prévia comunicação à comissão de trabalhadores e ao trabalhador dos motivos invocados para o efeito, o empregador poderá suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluíam, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço. A suspensão do complemento nunca poderá ter lugar em qualquer situação de baixa que implique retenção do trabalhador na sua residência ou internamento hospitalar.

Cláusula 73.^a

Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, o empregador complementarará o subsídio a que o trabalhador tenha legalmente direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 74.^a

Incapacidade permanente parcial

1- Em caso de incapacidade permanente parcial por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador procurará a reconversão do trabalhador para posto de trabalho compatível com a sua incapacidade e aptidões, caso não possa continuar a exercer as funções que lhe estavam atribuídas.

2- Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que vinha auferindo, será aquela que lhe será devida. Porém, será assegurado ao trabalhador que o subsídio legal de desvalorização acrescido da remuneração mensal que lhe for atribuída não será inferior à remuneração líquida atualizada, correspondente ao posto de trabalho de que era titular à data da reconversão.

3- Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, o empregador deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando desse modo que se opere a respetiva caducidade.

Cláusula 75.^a**Incapacidade permanente absoluta**

Em caso de incapacidade permanente absoluta por acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as atualizações anuais. Para esse efeito considerar-se-ão as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, assegurando as empresas o diferencial que porventura subsista. Esta obrigação cessa quando o trabalhador atinja a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 76.^a**Refeitórios e subsídio de alimentação**

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que o empregador não garanta o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de 5 ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 11,85 € por cada dia de trabalho efetivo.

2- Para trabalhadores a tempo parcial com períodos normais de trabalho diário inferiores a 5 horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3- O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedem e que se seguem ao intervalo para refeição, verificadas que sejam as condições a seguir estabelecidas e sem prejuízo da possibilidade de o empregador ponderar e decidir os casos de exceção que lhe sejam apresentados:

a) Para trabalhadores com horário rígido completo: Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada; ou superior a uma hora, se a ausência for injustificada;

b) Para trabalhadores com horário flexível: Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, e se prestarem pelo menos 5 horas e meia de trabalho efetivo;

c) Para os trabalhadores a tempo parcial: Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a 1 hora ou a 30 minutos, conforme a ausência seja justificada ou injustificada, respetivamente;

d) Se o empregador não tiver pago a refeição ao trabalhador.

4- O subsídio de refeição, como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios, não integra o conceito legal de retribuição.

Cláusula 76.^a-A**Vales de refeição e subsídios para compensação de encargos familiares**

1- Em substituição da prestação pecuniária, a título de subsídio de alimentação, prevista na cláusula 76.^a, o trabalhador pode optar por receber esse subsídio em vales de refeição, nos mesmos termos e valor estabelecidos naquela cláusula.

2- Efetuada a opção referida no número anterior, esta é irreversível até final de cada ano civil, salvo acordo em contrário e sem prejuízo do disposto nos números três e quatro.

3- Caso se venha a verificar a tributação sobre aqueles vales de refeição como rendimentos do trabalho dependente ou a sua sujeição às quotizações para a segurança social, o trabalhador pode decidir livremente, a qualquer momento e para futuro, a reversão para a prestação pecuniária de subsídio de alimentação, com todos os efeitos decorrentes do disposto na presente cláusula.

4- Caso se venha a verificar a sujeição daqueles vales de refeição às contribuições para a segurança social, o empregador pode decidir livremente, a qualquer momento e para futuro, a reversão para a prestação pecuniária de subsídio de alimentação, com todos os efeitos decorrentes do disposto na presente cláusula e qualquer nova opção pelos vales de refeição, mesmo que relativa a trabalhador que nunca tenha optado por estes, só produz efeitos se obtido o acordo com o empregador.

5- A opção pelos vales de refeição e a posterior reversão para a respetiva prestação pecuniária não importam qualquer custo para o trabalhador.

6- O empregador deve pagar ao trabalhador um subsídio para compensação de encargos familiares, através de vales sociais destinados ao pagamento de creches, jardins-de-infância e lactários, no valor mensal de 20,96 €, por cada dependente com idade inferior a sete anos.

7- O empregador deve pagar ao trabalhador uma única prestação pecuniária em cada ano e por cada dependente com idade igual ou superior a sete anos e inferior a vinte e cinco anos, para compensação de encargos

familiares com as respetivas despesas de educação, no valor de 140,70 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse ano frequentem o 1.º ao 4.º ano de escolaridade, no valor de 199,50 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse ano frequentem o 5.º ao 12.º ano de escolaridade e no valor de 258,30 € para os dependentes que no ano letivo com início nesse mesmo ano frequentem o ensino universitário.

8- O montante da respetiva prestação referida no número anterior é reduzido na proporção de 1/12 por cada mês que o trabalhador tenha auferido, desde o início desse ano, o subsídio de alimentação através de prestação pecuniária e não em vales de refeição.

9- A prestação referida no número sete vence-se aquando do vencimento da retribuição relativa ao dia 31 do mês de julho, cujos pedidos estejam completos.

10- Os subsídios referidos nos números seis e sete só são devidos caso o trabalhador tenha efetuado a opção referida no número um e enquanto se mantiver o pagamento do subsídio de alimentação em vales de refeição e caso o trabalhador comprove, cumulativamente e através de prova por documento idóneo:

a) A respetiva relação de filiação ou adoção;

b) A sua obrigação de prestar alimentos ao menor, sem excluir os encargos com o pagamento de creche, jardim-de-infância ou lactário ou, se este tiver idade igual ou superior a sete anos, com o pagamento de despesas de educação, no caso de aquele não ter a sua residência no domicílio do trabalhador, integrando o seu agregado familiar ou no caso em que se tenha verificado a regulação das responsabilidades parentais, por acordo ou decisão judicial;

c) Encontrar-se o menor ao cuidado de creche, jardim-de-infância ou lactário, cujo encargo mensal seja igual ou superior ao valor mensal do respetivo subsídio.

11- Caso os encargos referidos na alínea c) do número anterior sejam inferiores ao valor do respetivo subsídio, este é reduzido ao valor daqueles.

12- Para efeitos dos subsídios referidos nos números seis e sete, considera-se dependente o filho ou o menor adotado pelo trabalhador, que esteja a cargo deste.

13- A opção referida no número um e a decisão referida três, bem como a pretensão de auferir algum dos subsídios referidos nos números seis e sete devem ser manifestadas pelo trabalhador, através de declaração escrita, na qual deve declarar ainda, sendo esse o caso, que o menor tem a sua residência no domicílio do declarante, integrando o seu agregado familiar e que não se procedeu à regulação das responsabilidades parentais por acordo ou decisão judicial.

14- O empregador pode estabelecer normas práticas visando regular o procedimento relativo à atribuição e subsistência dos títulos de refeição e dos referidos subsídios, bem como à utilização dos respetivos vales.

15- Os vales de refeição e os subsídios referidos nos números seis e sete não se integram no âmbito da retribuição.

16- Ambos ou qualquer um dos subsídios referidos nos números seis e sete podem deixar de ser devidos - sem que seja devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva - por livre decisão do empregador, a qualquer momento e para futuro, mesmo relativamente aos trabalhadores que se encontrem a auferir esses subsídios, caso se venha a verificar a sua sujeição às contribuições para a Segurança Social e relativamente ao subsídio que ficar sujeito a tais contribuições.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 77.^a

Princípios gerais

1- Os empregadores obrigam-se a cumprir a legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, e a adaptá-la, com a colaboração de órgãos representativos dos seus trabalhadores, às características específicas das suas atividades, através de regulamentos internos e sua posterior transposição para o presente ACT.

2- Havendo relações societárias entre todas as empresas subscritoras do presente ACT, e sendo as atividades principais desenvolvidas nas instalações e para prestação de serviços a uma delas, para efeitos de segurança, higiene e saúde no trabalho considera-se como se existisse uma única empresa, nomeadamente no que se refere a representantes dos trabalhadores.

3- Face à dispersão geográfica dos locais de trabalho das empresas, a eleição dos representantes dos trabalhadores far-se-á por correspondência, observando-se todas as formalidades previstas na lei.

4- Será constituída, após a eleição dos representantes dos trabalhadores, nos termos do número anterior, uma

comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho (CSHS), como órgão consultivo, de composição paritária.

4.1- A CSHS será constituída por três dos sete elementos eleitos, nos termos do número anterior, como representantes dos trabalhadores e três elementos nomeados pelos empregadores,

4.2- Constituída a CSHS, caber-lhe-á propor um regulamento para o seu funcionamento, a ser posteriormente negociado e acordado pelas empresas e organizações sindicais subscritoras do ACT.

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 78.^a

Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um Plano de Formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores.

4- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação e a consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, com a antecedência mínima de trinta dias relativamente ao início da sua execução.

5- Os cursos de formação deverão ser devidamente certificados.

6- Os empregadores obrigam-se a cumprir as disposições legais que estiverem em vigor referentes à formação contínua, nomeadamente:

a) A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo, e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser a fim com a atividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato;

b) O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de 40 horas de formação certificada por ano, a cada trabalhador;

c) O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe não seja imputável, para a frequência de ações de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência de 10 dias. O conteúdo da formação é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira;

d) O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo;

e) Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado e que ainda não pudesse substituir por formação por sua iniciativa ao abrigo da alínea c) anterior.

7- A formação profissional deve ter lugar dentro do horário normal de trabalho, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

a) Para ações de curta duração, não superiores a 2 horas, podem as mesmas realizar-se por antecipação ou prolongamento do horário normal de trabalho, recebendo o trabalhador um subsídio de valor equivalente à sua remuneração horária normal;

b) Nas atividades de laboração contínua, em que não seja possível a substituição dos formandos nos seus postos de trabalho, as ações de formação com horários completos podem ser realizadas fora dos horários normais de trabalho, exceto em dias de descanso semanal obrigatório, sendo atribuído aos formandos um subsídio de valor equivalente à remuneração horária normal, acrescida de 50 %, por cada hora de formação;

c) Sempre que as ações de formação ocorram fora do local habitual de trabalho, aplica-se o regime das deslocções em serviço previsto na cláusula 37.^a do ACT.

CAPÍTULO XIII

Disciplina nas empresasCláusula 79.^a**Infração disciplinar**

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis e por este acordo.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

Cláusula 80.^a**Poder disciplinar**

1- O empregador tem poder disciplinar sob os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2- O empregador exerce o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

3- O poder disciplinar deve ser exercido sem arbítrio, tendo por objetivo assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

Cláusula 81.^a**Processo disciplinar**

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2- Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação tem de ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de receção ou entregue diretamente;

b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que o empregador pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

c) O prazo de apresentação da defesa é de dez dias úteis a contar da data da receção da nota de culpa;

d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de dez, no total, e de três por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da sua responsabilidade a apresentação no local e datas estabelecidas pelo relator quando não pertençam ao quadro das empresa;

e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3- A falta das formalidades referidas nas alíneas *a)* e *e)* do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e conseqüente impossibilidade de se aplicar a sanção.

4- Se, no caso do número anterior, a sanção for aplicada e consistir no despedimento, o trabalhador terá os direitos consignados na lei.

5- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, exceto se a mesma for de despedimento sem qualquer indemnização ou compensação em que a sanção tem de ser aplicada no prazo de 30 dias.

7- O trabalhador, por si ou pelo seu representante, pode recorrer da decisão do processo disciplinar para o tribunal competente.

8- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea *a)* do número 2.

Cláusula 82.^a**Sanções disciplinares**

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infração disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento com justa causa.

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

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

4- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, trinta dias e, em cada ano civil, o total de noventa dias.

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 83.^a**Cessação do contrato de trabalho**

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitóriasCláusula 84.^a**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por oito elementos, quatro em representação dos empregadores e quatro em representação do SETACCOP, do SITESE, da FEPACES/CESP e do SINDEL, com competência para interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

2- Os empregadores e as associações sindicais referidas no número anterior podem fazer-se acompanhar de um assessor.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e passarão a constituir parte integrante deste ACT logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

6- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a quinze dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores das empresas.

Cláusula 85.^a**Princípio da maior favorabilidade**

1- O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores das empresas do que o resultante de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2- Deixa de vigorar, em conformidade, o acordo de empresa celebrado entre a BRISA - Autoestradas de Portugal, SA, e as organizações sindicais subscritoras do presente ACT.

Cláusula 86.^a

Manual de acolhimento

O empregador obriga-se a distribuir pelos trabalhadores, no ato de admissão, o manual de acolhimento que contenha a menção das principais normas reguladoras das relações contratuais de trabalho não previstas no ACT, e informações gerais sobre a organização das empresas.

Cláusula 87.^a

Inspecção automóvel

1- O empregador suporta o custo de uma inspeção periódica obrigatória ao veículo automóvel ligeiro de passageiros do qual o trabalhador ou seu cônjuge seja proprietário, adquirente com reserva de propriedade ou locatário financeiro e desde que tal inspeção seja efetuada no decurso da presente cláusula num dos respetivos centros da sociedade «Controlauto, Controlo Técnico Automóvel, SA», ou de outra sociedade cuja totalidade do capital social esteja na titularidade daquela.

2- A pretensão de auferir o benefício referido no número anterior deve ser manifestada pelo trabalhador, através de declaração escrita, devendo ser junta a esta uma cópia dos documentos que comprovem a titularidade do direito sobre o veículo e, sendo o caso, a relação matrimonial.

3- O empregador pode estabelecer normas visando regular o procedimento relativo à atribuição desse mesmo benefício.

4- O benefício referido no número um não se integra no âmbito da retribuição.

5- O disposto na presente cláusula produz efeitos apenas para futuro e a partir da data da sua publicação oficial.

6- A presente cláusula tem um período de vigência limitado, caducando automaticamente no dia 31 de maio de 2025, extinguindo-se, nessa data e sem ser devida qualquer atribuição patrimonial substitutiva, qualquer obrigação dela decorrente, relativa ao benefício nela referido, mesmo relativamente aos trabalhadores que tenham auferido tal benefício.

ANEXO I

Descrição de funções

Profissionais de armazém

Fiel de armazém - É o profissional que possuindo conhecimentos genéricos de materiais e do funcionamento e gestão de armazéns, assegura o fornecimento de materiais/ artigos aos vários sectores, efetuando o seu controlo na receção, fornecimento e *stock* de armazém. É o responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas ações relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

Construção civil

Técnico especialista de expropriações - É o profissional que, pela sua experiência e sólidos conhecimentos profissionais sobre toda a atividade de expropriações, coordena com elevada autonomia técnica e executa trabalhos para a caracterização de terrenos a expropriar e identificação dos proprietários; contacta os proprietários das parcelas, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis e litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

Encarregado de laboratório - É o profissional que coordena os meios humanos e materiais afetos ao laboratório. Elabora programas de trabalho e respetivos prazos de conclusão, analisa resultados, identifica desvios e redige relatórios sobre a atividade do seu sector.

Encarregado geral de obra civil - É o profissional que, possuindo bons conhecimentos técnicos no domínio da construção civil, coordena a execução das ações de conservação e manutenção da autoestrada, através do planeamento e coordenação dos meios humanos e materiais afetos à sua área de trabalho.

Técnico de sinalização rodoviária - É o profissional que, tendo formação e experiência nas áreas de desenho e de projeto, se dedica especialmente à análise de projetos, no que se refere à sinalização e guardas de segurança, e ao acompanhamento e coordenação da sua execução em obra; fiscaliza as obras no que concerne à sinalização e guardas de segurança, quando executadas por empreiteiros; elabora projetos de sinalização verti-

cal e horizontal e estudos sobre a nova sinalização a implementar e reposições nos lanços em serviço; colabora com a hierarquia nas respostas a reclamações de utentes das autoestradas, emitindo pareceres no âmbito da sinalização e guardas de segurança; pode executar, quando necessário, pequenos projetos de construção civil.

Técnico de conservação e manutenção de revestimento vegetal - É o profissional que acompanha e fiscaliza as ações desenvolvidas no âmbito da conservação e da manutenção do revestimento vegetal da autoestrada e áreas envolventes dos CO, colaborando na análise e implementação de projetos.

Participa na seleção de materiais, maquinaria, vedações e outros equipamentos inerentes ao desenvolvimento da atividade no sector.

Encarregado fiscal de obras - É o profissional que, possuindo sólidos conhecimentos de construção civil, acompanha e fiscaliza as condições de execução nas diferentes fases da obra com vista ao cumprimento das especificações técnicas que constam do projeto aprovado e do caderno de encargos.

Informa regularmente a hierarquia do andamento dos trabalhos, solicitando a sua intervenção e esclarecimento, sempre que se justifique. Pode colaborar na elaboração de orçamentos e controlo de faturação de obras.

Técnico de expropriações - É o profissional que, sob a orientação direta do chefe de núcleo ou de um técnico especialista de expropriações, executa todas as tarefas relacionadas com a caracterização de terrenos a serem expropriados e com a identificação dos proprietários; contacta os proprietários, informando-os da área a expropriar e dos valores estabelecidos para as indemnizações (os quais lhe são fornecidos pela hierarquia) e solicitando-lhes a documentação necessária para a execução do processo expropriativo; colabora no desenvolvimento dos processos expropriativos, amigáveis ou litigiosos; acompanha e fornece informações aos peritos nomeados para as vistorias.

Técnico de laboratório - É o profissional que executa ensaios laboratoriais (químicos e/ou físicos) e de campo, de maior complexidade, podendo orientar no local o trabalho de ajudantes e operadores de laboratório.

Pode analisar e interpretar os resultados obtidos efetuando, quando necessário, cálculos complementares.

Oficial de obra civil - É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação e reparação de autoestradas, operando, quando necessário, equipamentos especiais, tais como compactadores e compressores.

Procede à operação de desobstrução e limpeza da autoestrada após acidente ou intempéries, podendo, em alguns casos, orientar pequenas equipas de trabalho.

Realiza tarefas simples de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

Operador de laboratório - É o profissional que garante a execução de ensaios laboratoriais ou de campo, bem como a recolha de amostras definidas no caderno de encargos e plano de trabalho, para determinação das características e qualidade dos materiais utilizados, procedendo ao registo dos resultados obtidos.

Auxiliar de técnico de expropriações - É o profissional que presta apoio executivo a um técnico especialista de expropriações ou a um técnico de expropriações; pode executar, sob a orientação e por delegação da sua chefia funcional direta, parte das tarefas a esta cometidas.

Ajudante de operador de laboratório - É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados no seu agrupamento profissional, colaborando na recolha de amostras e na realização de ensaios laboratoriais simples. Efetua a limpeza e manutenção dos equipamentos utilizados.

Ajudante de oficial de obra civil - É o profissional que coadjuva profissionais mais qualificados do seu agrupamento profissional, executando tarefas de reparação e conservação de autoestradas, nomeadamente de substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal) e desobstrução e/ou limpeza da autoestrada.

Desenhadores

Desenhador projetista - É o profissional que procede à recolha, análise e estudo de elementos relativos às diversas fases dos projetos de autoestrada - estudo prévio, projeto de base e projeto de execução - de modo a encontrar e desenhar as soluções que melhor se enquadrem nos objetivos previamente definidos.

Efetua estudos e cálculos de acordo com as características do desenho a efetuar, nomeadamente cálculos de coordenadas e rumos, cálculo de tangentes e vértices, cálculo de maciços, implantando no desenho os valores calculados e elaborando a respetiva tabela.

Medidor orçamentista - É o profissional que efetua medições precisas sobre projetos novos, projetos de alteração ou de obras não previstas, dando apoio técnico aos vários engenheiros no controlo de quantidade de material, mão-de-obra, processos e métodos de execução de obras.

Desenhador de estudos - É o profissional que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, estuda, modifica, amplia e executa desenhos relativos a anteprojetos ou projetos de construção, instalação, equipamentos, manutenção ou reparação.

Efetua cálculos e medições necessários à concretização do trabalho, utilizando conhecimentos de materiais e das técnicas inerentes de acordo com as normas em vigor, regulamentos técnicos e legislação.

Desenhador de execução - É o profissional que executa, a partir de instruções pormenorizadas, a redução ou alteração de desenhos de projetos, utilizando material adequado e aplicando as técnicas de desenho. Pode efetuar as reproduções dos mesmos e respetivas dobragens, bem como o seu arquivo.

Eletricistas/Eletrónicos

Técnico de eletricidade - É o profissional que seguindo orientações técnicas superiores participa na elaboração de programas de trabalho no âmbito da conservação, manutenção e segurança de instalações elétricas. Pode orientar trabalhos de montagem e instalações de sistemas e equipamentos elétricos e de telecomunicações, de alta e baixa tensão, regulação, instrumentação, sinalização, comando e proteção.

Técnico de eletrónica - É o profissional que colabora na elaboração e realização de projetos de montagem, calibragem, ensaio e conservação de equipamentos eletrónicos.

Procede à deteção e reparação de avarias em aparelhagem de eletrónica de controlo analítico utilizando aparelhos de teste e medição eletrónica.

Encarregado fiscal de eletricidade - É o profissional que acompanha e fiscaliza as obras elétricas e de telecomunicações executadas nas diferentes fases da obra, de forma a assegurar o controlo de qualidade e quantidade previstos no projeto e caderno de encargos.

Estuda e analisa propostas de utilização de materiais apresentados pelos empreiteiros para verificar a sua qualidade e adequação técnica ao trabalho a efetuar.

Informa a hierarquia do andamento dos trabalhos e solicita a sua intervenção sempre que se justifique.

Oficial eletricista - É o profissional que localiza e identifica o tipo de avarias, procedendo à reparação de instalações e equipamentos elétricos utilizando instrumentos adequados (aparelhos de medida), planos e esquemas de circuitos.

Realiza trabalhos nos postos de transformação, linhas e quadros de distribuição e trabalhos de manutenção, inspeção e conservação de instalações e aparelhagem elétrica.

Oficial de eletrónica - É o profissional que testa e verifica condições de funcionamento do equipamento eletrónico, efetuando quando necessário a sua instalação, manutenção e reparação, e utilizando para o efeito planos de detalhe e esquemas de circuitos.

Auxiliares de escritório

Empregado de serviços externos - É o profissional que executa, no exterior das empresas, tarefas de distribuição e recolha de correspondência, depósito e levantamento de cheques, pagamento de obrigações fiscais das empresas, levantamento de encomendas e vales e aquisição de diversos artigos de uso corrente.

Telefonista - É o profissional que, operando num posto telefónico, recebe chamadas, transmitindo-as às diversas extensões e estabelece ligações que lhe são solicitadas. Toma nota de mensagens e transmite-as aos respetivos destinatários. Emite e recebe telegramas.

Operador reprográfico - É o profissional que efetua a reprodução de documentação e desenhos, através de máquinas fotocopiadoras e heliográficas.

Pode efetuar corte de desenhos técnicos, utilizando, para o efeito, guilhotina, assim como colagens e encadernações de documentação vária.

Profissionais de escritório

Técnico administrativo especialista - É o profissional que organiza e desenvolve trabalhos de natureza técnica administrativa especializada de apoio a diversas áreas das empresas. Pesquisa, analisa e trata os elementos relativos à área em estudo e elabora propostas ou relatórios.

Prepara e acompanha processos de natureza técnica de âmbito administrativo.

Pode coordenar e orientar as atividades de uma área específica de trabalho das empresas, planeando e distribuindo tarefas a colaboradores menos qualificados e controlando os resultados das mesmas.

Técnico de publicidade e marketing - É o profissional que coordena e acompanha a execução gráfica do órgão informativo das empresas; acompanha, junto de empresas da especialidade, trabalhos relativos à imagem das empresas no exterior, realiza reportagens fotográficas aéreas e terrestres; colabora em ações de promoção relacionadas com a adjudicação e inauguração de obras; sempre que solicitado, presta apoio técnico na conceção e elaboração de trabalhos para ações de publicidade e *marketing* e colabora no acompanhamento de projetos relativos a instalações das empresas, nomeadamente na decoração de interiores e escolha de materiais e de mobiliário.

Técnico administrativo - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão.

Assegura na parte documental o apoio administrativo, técnico e jurídico, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores.

Pode coordenar as atividades de colaboradores menos qualificados.

Secretário - É o profissional que executa tarefas de apoio e secretariado a titulares de cargos da administração e direção, atuando de acordo com as orientações transmitidas. Pode operar com equipamento informático e fazer traduções e retroversões.

Marca e prepara entrevistas e transmite pedidos de informação, providencia pela organização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Elabora um plano de atividades onde ordena as marcações de reuniões, entrevistas, contactos telefónicos ou pessoais e deslocações do titular que secretaria. Recebe, data e distribui correspondência e assegura a circulação de informação segundo as normas existentes e/ou diretivas recebidas. Mantém atualizados os arquivos e ficheiros que forem necessários.

Rececionista - É o profissional que recebe, atende e encaminha as pessoas que pretendem estabelecer contactos com os órgãos das empresas a cujo apoio se encontra adstrito; recebe e transmite mensagens, escritas ou telefónicas, anota indicações que lhe sejam dadas; pode prestar serviços complementares de carácter administrativo no âmbito do respetivo secretariado.

Administrativo operacional - É o profissional que executa tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo, assegura a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão. Tem a seu cargo as operações de caixa e as atividades inerentes, nomeadamente, realização de pagamentos e recebimentos, fecho e controlo da caixa e do fundo de maneo. É responsável por garantir as existências necessárias em armazém e o fornecimento de material às áreas requisitantes, controlar as necessidades da frota automóvel afeta ao centro operacional e assegurar a gestão local das instalações e dos recursos materiais sob a sua responsabilidade.

Escriturário - É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas relativas a assuntos específicos de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efetuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes das empresas, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e/ou repartições públicas, consulta de documentos oficiais para identificação de proprietários e áreas de parcelas a expropriar, conferência de mapas e outros documentos.

Pode complementarmente efetuar trabalhos de dactilografia ou executar trabalhos em rotinas informáticas.

Portagens

Encarregado de portagens - É o profissional que coordena os meios humanos afetos à área de portagens, assegurando o bom funcionamento das diversas barreiras de portagem sob a sua responsabilidade.

Elabora o plano anual de escalas de serviço; analisa e verifica necessidades suplementares de mão-de-obra, assegura a existência de um fundo de trocos para o funcionamento da portagem.

Operador principal de posto de portagem - É o profissional que coordena e supervisiona o funcionamento das barreiras de portagem e os meios humanos ali afetos, na dependência do respetivo encarregado de portagens.

Organiza e distribui os operadores de posto de portagem pelas respetivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável para permitir descanso de operadores de posto de portagem, ou em casos de força maior; confere e controla o fundo de maneo atribuído à barreira.

Opera com equipamento próprio para proceder ao fecho e abertura de vias e efetua leituras de tráfego; atende, quando solicitado, utentes da autoestrada para resolução de questões por estes colocadas; organiza e preenche expediente de apoio à sua atividade.

Operador de posto de portagem - É o profissional que classifica e regista (conforme regras definidas) os veículos entrados na autoestrada, procedendo à cobrança das tarifas de portagem correspondentes, utilizando para o efeito equipamento apropriado.

Zela pelo bom estado de conservação e limpeza do equipamento utilizado e da cabina de portagem; preenche todo o expediente de apoio à sua atividade; pode acompanhar a abertura das bolsas e respetiva conferência de valores.

Quadros superiores

Nível I:

- a)* Exerce cargos de responsabilidade diretiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo diretamente dos órgãos de gestão;
- b)* Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de atividade das empresas, para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir técnicas próprias de alto nível;
- c)* Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e/ou de coordenação subordinado apenas à política global de gestão e aos objetivos gerais das empresas, em cuja fixação participa, bem como o controlo financeiro;
- d)* As decisões que toma são complexas e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global das empresas.

Nível II:

- a)* Supervisiona várias equipas de que participam outros licenciados ou bacharéis, integradas dentro das linhas básicas de orientação das empresas, da mesma ou de diferentes áreas, cuja atividade coordena, fazendo automaticamente o planeamento a curto e médio prazo do trabalho dessas equipas;
- b)* Chefia e coordena equipas de estudo, planificação de desenvolvimento, as quais lhe são confiadas com observância dos objetivos;
- c)* Toma decisões de responsabilidade, podendo desenvolver objetivos a longo prazo;
- d)* Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos e materiais.

Nível III:

- a)* Supervisiona, direta e permanentemente, outros licenciados e bacharéis, para o que é requerida experiência profissional de elevada especialização;
- b)* Faz coordenação complexa de atividades numa ou mais áreas;
- c)* Toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objetivos de prioridades relativas e de interligação com outras áreas;
- d)* Pode distribuir ou delinear trabalhos, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de atividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Nível IV:

- a)* Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada nas empresas;
- b)* Poderá executar, com autonomia técnica, trabalhos específicos de estudo, projetos ou consultadoria;
- c)* As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e que têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d)* O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas e invulgares;
- e)* Pode coordenar e orientar equipas de profissionais de nível inferior;
- f)* Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Nível V:

- a)* Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada nas empresas e dar assistência a outrem;
- b)* Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c)* Deverá estar mais ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d)* Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e)* Pode atuar com funções de chefia e/ou coordenação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que o necessite; quando ligado a projetos não tem funções de chefia.

Estagiário - Licenciado ou bacharel, sem qualquer experiência profissional ou com experiência profissional externa inferior a dois anos em áreas diferentes daquela para que sejam admitidos; exercendo funções sem autonomia técnica e sob a orientação de um quadro superior mais qualificado; não podendo permanecer nesta categoria durante mais de dois anos.

Rodoviários

Motorista - É o profissional que conduz viaturas das empresas transportando pessoas, bens e documentos. Zela pelo bom estado de conservação e asseio da viatura, podendo efetuar operações simples de manutenção (entre outras, lavagem e limpeza de interiores). Providencia pela realização de revisões periódicas ou pela reparação de avarias identificadas.

Topografia

Topógrafo - É o profissional que, recebendo informações genéricas sobre o tipo de trabalho a efetuar, prepara, orienta e executa todos os levantamentos topográficos necessários à elaboração de planos, cartas, mapas, perfis longitudinais e transversais.

Fiscaliza, controla e acompanha a execução das obras para verificação dos elementos geométricos e topográficos do projeto.

Opera os equipamentos de topografia, procedendo a medições e cálculos de coordenadas por processos diversos e com base em figuras geométricas diversas.

Determina rigorosamente a posição relativa de quaisquer pontos notáveis de determinada zona da superfície terrestre.

Executa nivelamentos taqueométricos e geométricos de grande precisão, calculando os respetivos resultados.

Auxiliar de topografia - É o profissional que colabora com o topógrafo nos trabalhos realizados em campo e gabinete, executando pequenos levantamentos a partir de apoio conhecido.

Executa observações de figuras simples previamente reconhecidas e observadas e calcula os produtos das várias operações em cadernetas ou impressos próprios. Representa graficamente e em qualquer escala os resultados das operações efetuadas em campo por meio de desenho próprio. Efetua a limpeza e manutenção simples dos equipamentos utilizados nos trabalhos de campo.

Assistência a utentes

Encarregado de assistência a utentes - É o profissional que, prioritariamente recrutado entre trabalhadores do centro de comunicações ou do sector de mecânica, possuindo bons conhecimentos técnicos e experiência nas áreas de comunicações e/ou mecânica, coordena os meios humanos e materiais afetos ao sector de assistência a utentes.

Planeia, acompanha e controla as atividades da assistência a utentes, e nas áreas da central de comunicações e mecânica, nomeadamente, patrulhamentos, atendimento de utentes no local ou na via central de comunicações, manutenção do parque automóvel, etc.

Colabora, quando necessário, nas operações de assistência a sinistros, através da coordenação de pessoal sob sua responsabilidade.

Encarregado de turno do centro coordenação operacional - É o profissional que, durante o seu turno, assegura e decide sobre a coordenação dos meios humanos e materiais afetos ao CCO, em ordem a que seja garantida a correta assistência a clientes em toda a rede de autoestradas da BRISA.

Técnico de operações rodoviárias - É o profissional que monitoriza o tráfego e as intervenções na rede da infraestrutura rodoviária para assegurar as melhores condições de circulação. É responsável por acionar os meios internos e externos, bem como realizar tarefas de suporte às operações rodoviárias, contribuindo para uma mobilidade segura e eficaz.

Oficial de mecânica - É o profissional que, na posse de bons conhecimentos de mecânica e eletricidade-auto, procede a patrulhamentos ao longo da autoestrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes e procedendo à sinalização adequada em situações de avaria e/ou sinistros.

Pode realizar pequenas operações de montagem e reparação automóvel, utilizando equipamento adequado.

Operador de patrulhamento - é o profissional que procede a patrulhamento ao longo da autoestrada, assegurando a sua vigilância, prestando assistência aos clientes, (não executando, porém, reparações mecânicas ou elétricas de viaturas) e procedendo à sinalização adequada em situações de avarias e/ou sinistros.

ANEXO II

Condições específicas de admissão e acesso

1- Princípios gerais

1.1- Disposições genéricas

1.1.1- As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessárias, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas;

1.1.2- A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efetivo das respetivas funções;

1.1.3- A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas.

1.1.4- O empregador deverá observar a partir da avaliação respeitante a 1996, na aplicação de progressões nos escalões salariais resultantes da avaliação de desempenho, os seguintes tratamentos mínimos:

a) A passagem do escalão A para o escalão B, nas categorias com menos de cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 %, ou, com classificações em dois anos entre 70 % e 80 %, ou ainda com classificações em três anos não inferiores a 50 %;

b) Nas categorias em que existem quatro escalões a passagem de B para C será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações iguais ou superiores a 70 % (75 %, se considerada a avaliação respeitante a 1995);

c) Nas categorias em que existem cinco escalões a passagem de A para B será obrigatória para os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 % ou que em dois anos tenham obtido classificações não inferiores a 50 %;

d) A passagem do escalão B para o escalão C, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados, no escalão B, com classificação superior a 80 %, ou com classificações em 2 anos entre 70 % e 80 %, ou em 4 anos com classificações não inferiores a 50 %;

e) A passagem do escalão C para o escalão D, nas categorias com cinco escalões, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados com classificação igual ou superior a 80 % e que no ano anterior tenham tido classificação igual ou superior a 70 % (75 % se considerada a avaliação respeitante a 1995) ou três avaliações iguais ou superiores a 70 % (75 % nos respeitantes a 1995 e anos anteriores);

f) Enquanto o fator risco não tiver expressão adequada na qualificação de funções e a sua tradução na tabela salarial, aos ajudantes de oficial de obra civil aplicar-se-ão as regras estabelecidas para as categorias com 5 escalões, no que se refere à passagem do escalão B para o C;

g) A passagem do escalão D para o escalão E, na categoria de ajudante de oficial de obra civil, será obrigatória em relação aos trabalhadores avaliados no escalão D, com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no escalão D, tenham obtido classificação não inferior a 70 %; ou classificados no escalão D, em três anos com classificações não inferiores a 70 %. Para os efeitos da progressão para o escalão E relevam apenas as classificações atribuídas desde 2015.

1.1.5- Só deverão ter acesso ao último escalão das respetivas categorias os trabalhadores classificados com pontuação igual ou superior a 80 %, desde que no ano anterior, estando no penúltimo escalão, tenham obtido classificações não inferiores a 70 %; ou classificados no penúltimo escalão, em três anos com classificações não inferiores a 70 %;

1.1.6- Para os efeitos previstos nos números 1.1.4 e 1.1.5 só relevam as classificações atribuídas na mesma categoria profissional e no mesmo escalão salarial;

1.1.7- Só poderão descer de escalão, mas sem prejuízo de lhes ser assegurada a remuneração individual de base do ano anterior, os trabalhadores que tenham em dois anos seguidos classificações significativamente negativas;

1.1.8- Consideram-se, para os efeitos previstos nesta cláusula, as seguintes classificações anteriores à avaliação de 1996:

a) Menos que 45 %;

b) Entre 45 % e 55 %;

c) Entre 55 % e 75 %;

d) Entre 75 % e 85 %;

e) Igual ou superior a 85 %.

1.1.9- A partir da avaliação respeitante ao ano de 1996, as classificações passarão a ser as seguintes:

- a) Menos que 40 %;
- b) Entre 40 % e 50 %;
- c) Entre 50 % e 70 %;
- d) Entre 70 % e 80 %;
- e) Igual ou superior a 80 %.

1.2- Conceitos gerais

Profissão - É a atividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas.

Função - É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

Tarefa - o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e/ou mental com vista a atingir objetivos específicos.

Carreira profissional - Considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da atividade profissional do trabalhador, para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2- Habilitações, período experimental e níveis de qualificação

Habilitação escolar e profissional	Período experimental	Níveis de qualificação
Diploma de um curso de ensino superior, licenciatura, bacharelato ou equiparado.	Até 240 dias.	Quadros superiores
Formação profissional especializada ou experiência profissional específica.	Até 180 dias.	Quadros médios
Formação profissional, 11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 180 dias.	Encarregado e contramestre
11.º ano de escolaridade ou equiparado, ou experiência profissional específica.	Até 180 dias.	Altamente qualificado
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 120 dias.	Qualificados
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 90 dias.	Profissionais semiqualeificados
Escolaridade obrigatória, ou experiência profissional específica.	Até 60 dias.	Profissionais não qualificados

3- Deontologia profissional

3.1- O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança das instalações elétricas;

3.2- O trabalhador electricista pode, também, recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com adequado título de qualificação profissional ou engenheiro técnico do ramo eletrónico.

Tabela salarial 2024

Profissionais de armazém					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Fiel de armazém	1 044,00 €	1 117,00 €	1 221,00 €	1 293,00 €	1 350,00 €
Profissionais de construção civil					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. esp. expropriações	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €		
Enc. laboratório	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €		
Enc. geral obra civil	1 771,00 €	1 944,00 €	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €

Téc. sinal. rodoviária	1 653,00 €	1 771,00 €	1 944,00 €	2 011,00 €	2 095,00 €
Téc. cons. man. rev. veg.	1 653,00 €	1 771,00 €	1 944,00 €		
Enc. fiscal obras	1 481,00 €	1 653,00 €	1 771,00 €	2 011,00 €	2 213,00 €
Téc. de expropriações	1 481,00 €	1 552,00 €	1 771,00 €	1 944,00 €	
Téc. laboratório	1 414,00 €	1 481,00 €	1 653,00 €	1 771,00 €	2 011,00 €
Of. de obra civil	1 117,00 €	1 176,00 €	1 221,00 €	1 322,00 €	1 414,00 €
Op. laboratório	1 032,00 €	1 117,00 €	1 176,00 €	1 266,00 €	1 350,00 €
Aux. téc. expropriações	943,00 €	1 032,00 €	1 117,00 €	1 221,00 €	1 350,00 €
Aj. op. laboratório	902,00 €	948,00 €	996,00 €		
Ajudante of. o. civil	902,00 €	948,00 €	996,00 €	1 046,00 €	1 103,00 €
Desenhadores					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Desenhador projet.	1 653,00 €	1 771,00 €	1 944,00 €	2 011,00 €	2 095,00 €
Medidor orçamentista	1 414,00 €	1 481,00 €	1 653,00 €	1 771,00 €	1 944,00 €
Desenhador estudos	1 221,00 €	1 350,00 €	1 414,00 €	1 481,00 €	
Desenhador execução	943,00 €	982,00 €	1 044,00 €	1 117,00 €	
Eletricistas/eletrónicos					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. eletricidade	1 771,00 €	1 944,00 €	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €
Téc. eletrónica	1 771,00 €	1 944,00 €	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €
Enc. fiscal eletr.	1 481,00 €	1 653,00 €	1 771,00 €	2 011,00 €	2 213,00 €
Oficial eletricista	1 117,00 €	1 176,00 €	1 221,00 €	1 322,00 €	1 414,00 €
Oficial eletrónica	1 117,00 €	1 176,00 €	1 221,00 €	1 322,00 €	1 414,00 €
Auxiliares de escritório					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Emp. serv. externos	943,00 €	982,00 €	1 032,00 €	1 079,00 €	
Operad. reprográfico	943,00 €	982,00 €	1 032,00 €		
Telefonista	943,00 €	982,00 €	1 032,00 €		
Profissionais de escritório					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Téc. adm. especialista	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €		
Téc. pub. <i>marketing</i>	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €		
Téc. administrativo	1 481,00 €	1 552,00 €	1 771,00 €	1 966,00 €	
Secretário	1 414,00 €	1 481,00 €	1 552,00 €	1 771,00 €	1 889,00 €
Rececionista	1 322,00 €	1 414,00 €	1 481,00 €	1 552,00 €	
Administrativo operacional	1 350,00 €	1 414,00 €	1 481,00 €	1 552,00 €	1 771,00 €
Escriturário	1 032,00 €	1 094,00 €	1 160,00 €	1 229,00 €	1 350,00 €

Portagens					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Encarreg. portagens	1 771,00 €	1 944,00 €	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €
Op. prin. p. portagem	1 221,00 €	1 350,00 €	1 414,00 €	1 481,00 €	1 552,00 €
Op. p. portagem	936,00 €	992,00 €	1 050,00 €	1 113,00 €	1 187,00 €
Quadros superiores					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Nível I	4 072,00 €	4 204,00 €	4 624,00 €	4 908,00 €	
Nível II	3 239,00 €	3 405,00 €	3 570,00 €	3 738,00 €	
Nível III	2 777,00 €	2 902,00 €	3 028,00 €	3 149,00 €	
Nível IV	2 317,00 €	2 439,00 €	2 571,00 €	2 696,00 €	
Nível V	1 981,00 €	2 065,00 €	2 128,00 €	2 191,00 €	
Estagiário	1 585,00 €				
Rodoviários					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Motorista	982,00 €	1 044,00 €	1 176,00 €	1 221,00 €	
Topografia					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Topógrafo	1 653,00 €	1 771,00 €	1 944,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €
Aux. topografia	943,00 €	982,00 €	1 044,00 €	1 079,00 €	
Assistência a utentes					
	Escalões				
Categoria profissional	A	B	C	D	E
Enc. ass. utentes	1 771,00 €	1 944,00 €	2 011,00 €	2 095,00 €	2 213,00 €
Enc. turno do cco	1 703,00 €	1 771,00 €	1 857,00 €	1 944,00 €	2 036,00 €
Téc. operações rodoviárias	1 455,00 €	1 528,00 €	1 605,00 €	1 686,00 €	1 771,00 €
Oficial mecânica	1 117,00 €	1 176,00 €	1 221,00 €	1 322,00 €	1 414,00 €
Op. patrulhamento	959,00 €	1 032,00 €	1 079,00 €	1 117,00 €	

Lisboa, 1 de setembro de 2024.

Pela BRISA, Autoestradas de Portugal, SA:

António de Magalhães Pires de Lima, administrador.

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.

Pela Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Eletrónicos de Cobranças, SA:

Eduardo António da Costa Ramos, administrador.

Pedro Villas Wintermantel Mourisca, administrador.

Pela BRISA O&M, SA:

Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos, administrador.

Ana Cláudia Nossa Fonseca Santos Gomes, administradora.

Pela ATOBE - MOBILITY TECHNOLOGY, SA:

Marta Brugnini de Sousa Uva Martinha, administradora.
Eduardo António da Costa Ramos, administrador.

Pela BGI - BRISA GESTÃO DE INFRAESTRUTURAS, SA:

Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos, administrador.
Ana Cláudia Nossa Fonseca Santos Gomes, administradora.

Pela BRISA, Concessão Rodoviária, SA:

António de Magalhães Pires de Lima, administrador.
Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos, administrador.

Pela BRISAL, Autoestradas do Litoral, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, administrador.
João Adolfo de Brito Portela, administrador.

Pela Via Verde Serviços, SA:

Eduardo António da Costa Ramos, administrador.
Pedro Villas Wintermantel Mourisca, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Carlos Miguel Viegas Vitorino, secretário-geral, na qualidade de mandatário.
Joaquim Martins, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Marco Filipe Alcaide Barrancos, na qualidade de mandatário.
Paulo Manuel Dias Cruz, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Marco Filipe Alcaide Barrancos, na qualidade de mandatário.
Paulo Manuel Dias Cruz, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Marco Filipe Alcaide Barrancos, na qualidade de mandatário.
Paulo Manuel Dias Cruz, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa os seguintes sindicatos filiados:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicatos dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agência de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de outubro de 2024, a fl. 79 do livro n.º 13, com o n.º 280/2024, 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 Metro - Mondego, SA e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisãoCláusula 1.^a**(Âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se ao sistema de transporte público de passageiros em modo rodoviário em sítio próprio (Metrobus) nos municípios de Coimbra, Miranda do Corvo e Lousã e obriga, por outro, a Metro Mondego, SA (adiante designada empresa) e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal (adiante designado sindicato).

2- O presente AE abrange a empresa e cerca de 140 trabalhadores em fase inicial, bem como todos os que, por via de expansão ou outra, venham a ser admitidos.

Cláusula 2.^a**(Vigência)**

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 3 anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte, renovando-se sucessivamente por períodos de 12 meses caso não ocorra a denúncia prevista na cláusula seguinte.

3- Quanto à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária (anexo III), o seu período de vigência será de 12 meses.

4- As cláusulas de expressão pecuniária (anexo III) têm eficácia a partir do dia 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 3.^a**(Revisão)**

1- Qualquer das partes pode denunciar o AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, pós o termo de vigência do mesmo.

2- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

3- A contraproposta à proposta de revisão do AE deverá ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta.

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão e carreira profissionalCláusula 4.^a**(Recrutamento)**

1- O recrutamento e a seleção de pessoal desenvolvem-se mediante processo de recrutamento adequado à função e obedece à definição prévia da área de atuação a que se destina, da atividade a contratar, dos requisitos exigidos e dos métodos e critérios objetivos a aplicar.

2- O processo de recrutamento inicia-se de acordo com as normas internas e a lei em vigor.

3- Para a seleção dos candidatos podem ser utilizados, isolada ou conjuntamente, os seguintes métodos:

- Avaliação curricular;
- Entrevista profissional;
- Prova de conhecimentos.

2- Cabe à empresa definir quais os métodos de seleção adequados em cada processo de recrutamento.

3- Sempre que solicitado, a empresa informará as necessidades de recrutamento (número de trabalhadores e categoria profissional).

Cláusula 5.^a**(Condições gerais de admissão)**

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho a pessoa singular que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação, e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

Cláusula 6.^a**(Condições específicas de admissão)**

1- É condição obrigatória de ingresso na carreira de técnico superior a titularidade, por parte do trabalhador, de licenciatura.

2- É condição obrigatória de ingresso na carreira de técnico de manutenção a titularidade, por parte do trabalhador, de curso profissional ou curso superior.

3- É condição obrigatória de ingresso na carreira de assistente técnico, a titularidade, por parte do trabalhador, de curso profissional, equivalente ou superior.

4- É condição obrigatória de ingresso na carreira de regulador a titularidade, por parte do trabalhador, do 12.º ano de escolaridade, equivalente ou superior, e experiência profissional adequada às funções a desempenhar.

5- É condição obrigatória para o exercício das funções de motorista a titularidade, por parte do trabalhador, de experiência profissional adequada às funções a desempenhar.

6- O trabalhador portador de deficiência ou com doença crónica, que não preencha as condições referidas no número 3, pode aceder à carreira de assistente técnico, desde que possua experiência ou formação profissional adequadas às funções a desempenhar.

Cláusula 7.^a**(Categorias profissionais)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste AE.

3- Em todos os documentos que sejam elaborados por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa utilizar a mesma designação na classificação profissional.

4- Sempre que perante a dispersão regular das funções de um trabalhador existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

5- A progressão profissional terá lugar nos termos definidos no anexo II.

Cláusula 8.^a**(Quadro de pessoal)**

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro dos seus trabalhadores.

Cláusula 9.^a**(Admissão para efeitos de substituição)**

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita no âmbito de contrato de trabalho a termo incerto, desde que observado o formalismo legal aplicável.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço no termo do contrato a termo celebrado, e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data do início do contrato a termo, nos termos previstos no Código do Trabalho.

3- O trabalhador admitido, nos termos do número 1 desta cláusula, tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal, do período de férias e respetivo subsídio, atenta a duração efetiva do contrato de trabalho.

CAPÍTULO III

Período experimentalCláusula 10.^a**(Período experimental)**

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

- 240 dias para as categorias profissionais de dirigente de 1.º grau e de dirigente de 2.º grau;
- 180 dias para as categorias profissionais de técnico superior;
- 90 dias, acrescido do período de tempo despendido com a formação inicial ministrada, para os trabalhadores com a categoria profissional de motorista de serviço público;
- 90 dias para as demais categorias profissionais não referidas nas alíneas anteriores.

No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

2- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

3- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partesCláusula 11.^a**(Deveres da empresa)**

São, designadamente, deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou aos trabalhadores, nestas filiados, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao seu cumprimento;

- Passar certificados profissionais aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;
- Nos termos e dentro dos limites legais, assegurar o exercício de funções por parte dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;
- Colocar à disposição dos delegados sindicais, sempre que solicitado, um local situado na empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções;
- Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria profissional;

- Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com o seu nível hierárquico, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, designadamente, no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho;
- Celebrar contrato de seguro de acidente de trabalho para todos os trabalhadores, de acordo com a retribuição auferida;
- Proporcionar aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais e facilitar horários aos trabalhadores-estudantes bem como aos trabalhadores em regime de parentalidade;
- Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, assistência social ou outros a ela inerentes, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações;
- Garantir o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência, nos termos previstos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações;
- Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, do qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional e acessos, retribuições auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, períodos de férias gozadas, sanções disciplinares aplicadas e louvores atribuídos;
- Garantir aos trabalhadores com horário fixo que tenham, a título excecional, e por motivos imperiosos de serviço, que iniciar ou terminar o serviço fora do horário de trabalho habitualmente praticado, as condições necessárias, em matéria de deslocação, que lhes permitam o cumprimento desses horários;
- Proporcionar aos trabalhadores, nas instalações definidas pela empresa, local apropriado para toma das suas refeições, dotado das devidas condições, nomeadamente com condições de refrigeração e aquecimento;
- Proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e cuidados necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e medicina do trabalho;
- Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individualmente ou em conjunto, e que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço público que a empresa se obriga a prestar.
- Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução do exercício da profissão, bem como o fardamento.

Cláusula 12.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São, designadamente, deveres dos trabalhadores:

- 1- Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- 2- Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE;
- 3- Acompanhar com interesse a aprendizagem dos trabalhadores que ingressam na profissão;
- 4- Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados ou sobre quaisquer factos de serviço que lhe sejam solicitados pela empresa, desde que no âmbito da sua definição de funções;
- 5- Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada, designadamente, não abandonando, em qualquer circunstância, o veículo que lhe está afeto, a não ser nos locais destinados para o efeito;
- 6- Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- 7- Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- 8- Assegurar o registo dos tempos de descanso e dos tempos de trabalho de acordo com o meio de registo adotado pela empresa;
- 9- Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente AE e aos seus direitos e garantias.
- 10- Devolver o cartão de identidade, o fardamento e os restantes pertences da empresa, aquando da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 13.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

É vedado à empresa:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus colegas;
- d) Diminuir a retribuição ao trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Alterar a categoria profissional ao trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou naqueles em que haja acordo;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei;
- g) 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;
- h) Fazer cessar, a qualquer título, o contrato de trabalho e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões ou categoria profissional, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de horário fixo diurno para horário fixo noturno ou vice-versa, e de fixo para móvel ou vice-versa, sem o acordo escrito do trabalhador;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas;
- l) Efetuar, sem o consentimento escrito do trabalhador, qualquer desconto na sua retribuição, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- n) Proceder à criação de novas classes ou categorias profissionais e respetivas definições de funções sem a aprovação da comissão paritária.

CAPÍTULO V

Local de trabalhoCláusula 14.^a**(Local de trabalho)**

- 1- Considera-se local de trabalho toda a rede concessionada da Metro-Mondego.
- 2- O local de início e termo de cada período de trabalho deve, em cada dia, ser o mesmo.
- 3- Sempre que não se verifique o disposto no número anterior, o período de tempo necessário à deslocação entre o local de termo e o local de início do serviço é considerado tempo de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 15.^a**(Horário de trabalho - Definição e princípios gerais)**

- 1- Entende-se por horário de trabalho a definição das horas de início e termo do período normal de trabalho, bem como os intervalos de descanso.
- 2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais do presente AE.
- 3- A empresa enviará cópia do horário de trabalho à comissão sindical ou, na falta desta, ao sindicato outorgante, os quais, querendo, poderão emitir parecer.
- 4- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário de trabalho:

a) Horário fixo - É aquele em que a hora de início e a hora de termo do período normal de trabalho diário se mantém constante em todos os dias em que ocorre prestação efetiva de trabalho;

b) Horário móvel - É aquele em que a hora de início e a hora de termo do período normal de trabalho diário pode variar em todos ou alguns dos dias em que haja lugar à prestação efetiva de trabalho;

c) Horário partido - É aquele que, respeitando os critérios do horário móvel, tem dois períodos de trabalho, com intervalo entre estes de até sete horas, sendo apenas aplicável aos trabalhadores com contrato de trabalho a tempo indeterminado e que, para tal, tenham dado o seu consentimento por escrito.

5- A alteração do tipo de horário de trabalho depende do acordo expresso do trabalhador.

6- Os trabalhadores com horário móvel terão conhecimento da sua escala previsional com a antecedência de uma semana. A escala previsional poderá ser objeto de alteração, a qual deve, logo que possível, ser comunicada ao trabalhador.

7- Se, por motivos de serviço de força maior, houver alteração da hora do início de trabalho acima referido, é da responsabilidade da empresa a informação prévia ao trabalhador de tal alteração por forma a garantir a prestação do serviço.

Cláusula 16.^a

(Tempo de trabalho)

Para efeitos do presente AE, considera-se tempo de trabalho qualquer período de tempo em que o trabalhador esteja afeto, de acordo com o determinado pela empresa, à execução das funções correspondentes à sua categoria profissional.

Cláusula 17.^a

(Tempo de descanso)

1- Para efeitos do presente AE, considera-se tempo de descanso qualquer período, durante a jornada de trabalho ou entre jornadas de trabalho, em que o trabalhador não esteja afeto à realização de qualquer atividade, podendo dispor livremente do

2- O tempo de descanso pode ser tempo de intervalo, tempo de descanso diário e tempo de descanso semanal.

Cláusula 18.^a

(Tempo de intervalo)

1- Para todos os trabalhadores com horário móvel, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora e não superior a três, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo nem menos de três.

2- Caso a duração máxima de tempo de intervalo não seja gozada no primeiro intervalo, pode ser dado um segundo intervalo até perfazer as três horas referidas no número anterior.

3- Para todos os demais trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração de uma hora, salvo se for celebrado entre as Partes acordo escrito em sentido diverso.

4- Por acordo escrito entre as partes, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta por referência à duração do período normal de trabalho diário.

Cláusula 19.^a

(Tempo de descanso diário)

O tempo de descanso diário entre duas jornadas de trabalho não pode ser inferior a 11 horas.

Cláusula 20.^a

(Período normal de trabalho)

Sem prejuízo no disposto na cláusula 21.^a, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas em cinco dias, não podendo ser superior a oito horas diárias.

Cláusula 21.^a**(Adaptabilidade)**

1- O horário de trabalho dos trabalhadores com horário móvel pode ser organizado de acordo com o regime de adaptabilidade.

2- O período normal de trabalho é de em termos médios, de quarenta horas por semana, distribuído, em cada semana, até um limite máximo de cinco dias de trabalho.

3- O período máximo de referência é de 8 semanas.

4- Para efeitos do disposto no número dois, a semana tem o seu início à segunda-feira e termo ao domingo.

5- Em cada semana, os trabalhadores podem trabalhar até 60 horas, com jornadas diárias com uma duração mínima de 5 horas e uma duração máxima de 10 horas.

6- Caso no termo do período de referência o trabalhador tenha prestado em média mais de quarenta horas semanais, as horas excedentes serão remuneradas como trabalho suplementar juntamente com o pagamento da retribuição do mês subsequente ao termo daquele período de referência.

Cláusula 22.^a**(Tempo de disponibilidade)**

1- Entende-se por tempo de disponibilidade qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador, em que este não esteja obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade profissional em caso de necessidade.

2- O tempo de disponibilidade previsto no número anterior não é considerado tempo de trabalho e não substitui o tempo de intervalo.

3- O tempo de disponibilidade que ocorra após o período normal de trabalho diário é remunerado nos termos previstos na cláusula 48.^a

4- Durante os períodos de tempo de disponibilidade, o trabalhador está obrigado a manter-se contactável e, caso esta seja interrompida, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no prazo máximo equivalente a metade do tempo previsto inicialmente para este período de tempo.

5- A partir do momento do contacto efetuado pela empresa, o trabalhador passa a estar na situação de prestação efetiva de trabalho diário remunerado como tal.

Cláusula 23.^a**(Trabalho a tempo parcial)**

1- O trabalho em regime de tempo parcial pode ser prestado em, no máximo, 5 dias por semana.

2- Em cada dia, o trabalhador pode ter, no máximo, dois períodos de trabalho.

3- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 5 dias por semana, o período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 30 horas semanais.

4- Se o período normal de trabalho semanal acordado for distribuído por 4 ou menos dias por semana, o período normal de trabalho diário pode ser de até 8 horas em cada dia.

5- Em cada dia, entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho mediará um período de tempo que garanta o respeito pelo período mínimo de repouso entre jornadas de trabalho.

6- O Trabalhador poderá afetar o período de tempo que medeia entre o termo do primeiro período de trabalho e o início do segundo período de trabalho da forma que entender definir, quer no exercício de atividades de natureza pessoal, quer no exercício de atividades de natureza profissional, não estando em qualquer caso, afeto à empregadora.

7- Caso a atividade profissional exercida pelo trabalhador nos termos do número anterior esteja sujeita a controlo por aparelho tacógrafo ou equivalente, o seu exercício não pode pôr em causa a atividade profissional contratada, pelo não respeito dos períodos máximos de trabalho e dos períodos mínimos de descanso.

Cláusula 24.^a**(Horários partidos - Noção)**

1- O período normal de trabalho diário pode ser repartido por dois períodos de trabalho, o qual só poderá ter um único intervalo de descanso, no máximo de oito horas, sem prejuízo do cumprimento das normas referentes ao descanso entre jornadas de trabalho.

2- É admitido o exercício de outra atividade profissional.

3- A atividade profissional exercida pelo trabalhador nos termos do número anterior não pode pôr em causa a atividade profissional contratada, nomeadamente o respeito dos períodos máximos de trabalho e dos períodos mínimos de descanso.

4- Caso a atividade prevista no número 2, não envolva a utilização de recurso a sistema de registo da atividade de condução, o trabalhador deve solicitar autorização à MM.

Cláusula 25.^a

(Horários partidos - Organização)

1- O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores aderentes ao regime de horários partidos é de 36 horas, distribuído por 5 dias da semana.

2- Qualquer alteração à escala de serviço efetuada no próprio dia que implique o aumento do número de horas de trabalho a prestar é remunerado como trabalho suplementar.

3- A organização do horário de trabalho de acordo com o regime de horários partidos não prejudica a aplicação da adaptabilidade.

Cláusula 26.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar a prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total as 200 horas anuais.

Cláusula 27.^a

(Trabalho noturno)

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

Cláusula 28.^a

(Tempo de descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito, em cada semana de trabalho, a dois dias de descanso semanal.

2- Para os trabalhadores sujeitos a horário móvel, o gozo dos dias de descanso semanal será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço e de acordo com os seguintes princípios:

– O gozo de um dia de descanso semanal terá de ocorrer, obrigatoriamente, ao fim de, no máximo, seis dias de trabalho consecutivos;

– O trabalhador gozará sempre, no mínimo, dois dias de descanso semanal consecutivos, sendo que tais dias poderão corresponder à mesma semana ou a duas semanas seguidas.

3- Os trabalhadores com horário móvel terão conhecimento da sua escala previsional e dos dias de descanso semanal com a antecedência de uma semana. A escala previsional poderá ser objeto de alteração, a qual deve, logo que possível, ser comunicada ao trabalhador.

4- Havendo lugar à transição de sistema de gozo de dia de descanso de forma rotativa para sistema de gozo de dia de descanso de forma fixa será observado, sucessivamente, o critério de maior antiguidade, estando sempre dependente da aceitação do trabalhador. Para ordenação e aferição do critério de maior antiguidade apenas serão considerados os trabalhadores que estejam em igualdade de circunstâncias tendo em atenção o posto de trabalho a que serão afetos.

5- Para os trabalhadores com horário fixo, os dias de descanso semanal obrigatório e complementar coincidirão, sempre que possível, com o sábado e o domingo.

6- No caso de dois trabalhadores serem cônjuges ou unidos de facto, o gozo dos dias de descanso ocorrerá, sempre que possível, nos mesmos dias.

7- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descansar 1 dia completo num dos 3 dias úteis imediatamente seguintes.

8- Considera-se haver sido prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, dia de descanso semanal complementar ou dia feriado sempre que não se verifiquem pelo menos 24 horas consecutivas de repouso no decurso do dia civil em que recair, salvaguardando-se e excetuando-se os seguintes casos:

- O trabalho iniciado em dia anterior e que se prolongue até às 3 horas do dia civil de descanso semanal obrigatório, de descanso semanal complementar ou dia feriado;
- Os casos de horário de trabalho que envolvam a prestação de serviço normal em dois dias civis.

Cláusula 29.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os definidos na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, desde que acordado entre a empresa e o trabalhador.

3- Além dos feriados obrigatórios, será ainda observado o feriado municipal do local de trabalho, ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito, bem como o dia de Carnaval.

Cláusula 30.^a

(Direito a férias)

1- A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior, com a duração de 22 dias úteis.

2- O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedido a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

6- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

7- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

8- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

9- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

10- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 5 e 6.

11- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 31.^a

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, exceto quando o trabalhador solicite o respetivo gozo interpolado, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

3- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

Cláusula 32.^a

(Marcação de férias)

1- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais terão de ser gozadas entre 1 de maio e 31 de ou-

tubro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

2- O mapa de férias deverá ser afixado até 31 de março de cada ano.

3- Em cada ano, será garantido o gozo aos trabalhadores das operações de 12 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro. A marcação deverá ocorrer por acordo, sendo que, na ausência do mesmo, caberá à empresa proceder à marcação dos 12 dias úteis de férias.

4- Os dez dias úteis de férias remanescentes dos trabalhadores das operações poderão ser marcados ao longo de todo o ano civil.

Cláusula 33.^a

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente doença, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de direito a férias já vencido ou que se vença no ano de admissão, o trabalhador terá direito, após a cessação do impedimento, ao gozo ou à retribuição correspondente ao período de férias vencido e não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a dois dias úteis de férias por cada mês, nos termos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 30.^a

Cláusula 34.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, no pressuposto de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

2- Sempre que um período de doença, devidamente comprovado por certificado de incapacidade temporária para o trabalho emitido nos termos legais, coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

3- Quando se verificar a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia de início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovados.

4- Findo o impedimento a que se refere o número 2, prosseguirá o gozo das férias, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 35.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 36.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 37.^a

(Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.

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

4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao posto de trabalho.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

CAPÍTULO VIII

Faltas

Cláusula 38.^a

(Conceito de falta)

- 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 períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas.

Cláusula 39.^a

(Tipos de falta)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;
 - A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;
 - A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;
 - A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
 - A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - A autorizada ou aprovada pelo empregador considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;
 - A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 2.
- 4- A duração das ausências referidas no número 2 consideradas como faltas justificadas é a referida na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações.

Cláusula 40.^a

(Efeitos de faltas justificadas)

- 1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda, que justificadas:
 - As referidas na alínea g) da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário na parte excedente dos créditos legalmente concedidos;
 - As dadas por motivo de doença, acidentes de trabalho e parentalidade, sem prejuízo dos benefícios complementares estipulados neste AE;
 - As referidas na alínea i) da cláusula anterior, excepcionando-se desta a motivada por aniversário do trabalhador.

Cláusula 41.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

As faltas injustificadas constituem infração disciplinar e determinam perda de retribuição correspondente ao tempo de falta.

Cláusula 42.^a**(Fórmula de cálculo por perda de remuneração)**

O montante a deduzir por motivo de falta que implique perda de remuneração será calculado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$(\text{Retribuição base} + \text{Diurnidades}) / 30 = \text{Remuneração diária}$$

CAPÍTULO IX

RetribuiçãoCláusula 43.^a**(Retribuição do trabalho)**

1- As retribuições mínimas dos trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo III, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito.

2- A entidade empregadora entregará mensalmente os recibos de vencimento aos trabalhadores.

3- Com expressa exclusão do disposto na cláusula 47.^a, para todos os efeitos, designadamente, cálculo do trabalho suplementar em dia útil, trabalho noturno, o cálculo do valor hora é sempre efetuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$(\text{Retribuição base} + \text{Diurnidades}) \times 12 / (\text{Período normal trabalho} \times 52)$$

Cláusula 44.^a**(Diurnidades)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a uma diurnidade por cada três anos de antiguidade, de acordo com o anexo III até ao limite de seis diurnidades.

2- O valor de cada diurnidade será o constante no anexo III.

3- Cada diurnidade é devida a partir do mês subsequente àquele em que se complete cada grupo de cinco anos de antiguidade.

4- Após a entrada em vigor do presente AE, serão atribuídas aos trabalhadores as respetivas diurnidades em função de todo o tempo de serviço efetivo, não havendo, porém, lugar ao pagamento de retroativos, salvo disposição legal em contrário.

Cláusula 45.^a**(Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior receberá desde o início a retribuição correspondente à categoria do trabalhador substituído.

2- O disposto no número anterior não é considerado acesso.

Cláusula 46.^a**(Retribuições do trabalho suplementar em dia útil)**

O trabalho suplementar prestado em dia útil é remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % de retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % de retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

Cláusula 47.^a**(Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado)**

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório, descanso semanal complementar e em dias feriado é remunerado com o adicional de 200 %.

2- Para efeito de cálculo, o valor do dia será determinado pela seguinte fórmula:

$$(\text{Retribuição base} + \text{Diurnidades}) / 30 = \text{Remuneração diária}$$

E o valor da hora será também determinado pela seguinte fórmula:

$(\text{Remuneração diária} / 8) = \text{Remuneração hora}$

3- Qualquer período de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório e de descanso semanal complementar e nos dias feriado será pago pelo mínimo de cinco horas, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Cada hora ou fração trabalhada para além do período normal de trabalho (oito horas) será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

Cláusula 48.^a

(Forma de pagamento do tempo de disponibilidade)

1- Cada hora de tempo de disponibilidade não incluída nos oito horas de trabalho normal diário é remunerada nos termos da cláusula 46.^a quando ocorra em dia útil (Retribuição do trabalho suplementar em dia útil) e nos termos da cláusula 47.^a (Retribuição do trabalho em dias de descanso e dias feriado) quando ocorra em dias de descanso semanal obrigatório e em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado.

2- Em cada dia de trabalho, só poderá haver lugar ao pagamento ou de uma hora de trabalho suplementar ou de uma hora de tempo de disponibilidade com acréscimo de 50 %, consoante aquela que se verificar primeiro, sendo as horas seguintes, quer de trabalho suplementar, quer de tempo de disponibilidade, remuneradas com acréscimo de 75 %.

Cláusula 49.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

1- Durante o período em que ocorra o gozo de férias, os trabalhadores receberão da empresa a retribuição e um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal, correspondente ao período de férias a que têm direito.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se retribuição mensal todas as cláusulas de expressão pecuniárias fixas, assim como a média de todas as cláusulas de expressão pecuniárias variáveis cujo pagamento ocorra, em cada ano civil, em pelo menos onze meses.

3- Das cláusulas de expressão pecuniárias a serem pagas na retribuição e subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária não referida no número anterior.

4- O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês antecedente ao que estiver previsto o gozo do primeiro período de férias, ou de modo diferente desde que exista acordo entre as partes.

Cláusula 50.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição base e de diuturnidades, o qual será pago juntamente com a retribuição de novembro.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

3- Tem direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efetivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença, devidamente comprovada por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde ou atestado médico.

Cláusula 51.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que normalmente movimentam dinheiro receberão, mensalmente, um abono para falhas no valor constante no anexo III.

2- Se o trabalhador no exercício das suas funções, enquanto movimentador de dinheiro, possuir despesas de criação ou movimentação de conta, estas serão suportadas pela empresa, sendo-lhe compensado pelo montante das despesas suportadas.

3- Para os trabalhadores que temporariamente movimentem dinheiro, o abono previsto no número anterior será pago proporcionalmente em relação ao número de dias ocupados nessa atividade, sem prejuízo do que a seguir se estabelece:

- Se durante o mês o trabalhador não ocupar mais de 10 dias na atividade que implica movimentação de quantias em dinheiro, receberá 50 % do abono;
- O trabalhador que, no desempenho daquela tarefa, ocupar mais de 10 dias nessa atividade, receberá 100 % do abono.

Cláusula 52.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno prestado no período de tempo definido na cláusula 27.^a será remunerado com um adicional de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 53.^a

(Prestação de trabalho sábados e domingos)

- 1- Sempre que se verificar a prestação de trabalho aos sábados e domingos, correspondendo estes dias a dias normais de trabalho, o trabalhador terá direito a receber a quantia indicada no anexo III.
- 2- O direito ao recebimento da quantia indicada no anexo III pressupõe o cumprimento integral da escala de serviço definida para cada um dos sábados ou domingos trabalhados.
- 3- O trabalhador mantém o direito ao recebimento da quantia indicada no anexo III caso se apresente ao serviço e a não prestação de serviço ocorra por causa imputável à empresa.

CAPÍTULO X

(Subsídio de alimentação)

Cláusula 54.^a

(Subsídio de alimentação)

- 1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição de valor igual para todos os trabalhadores abrangidos por este AE, independentemente da sua categoria profissional, o qual não fará parte da sua retribuição.
- 2- O subsídio terá o valor constante do anexo III por cada dia em que haja um mínimo de quatro horas de trabalho prestado. Para este efeito, entende-se por dia de trabalho o período normal de trabalho, o qual pode iniciar-se num dia e prolongar-se no dia seguinte.
- 3- O subsídio de refeição será pago a todos os trabalhadores através de vale de refeição.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 55.^a

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores-estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações.

CAPÍTULO XII

Cessaçã o do contrato de trabalho

Cláusula 56.^a

(Cessaçã o do contrato de trabalho)

- 1- O contrato de trabalho pode cessar nos termos e condições previstas na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações.
- 2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente AE, o direito:
 - a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
 - b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XIII

Poder disciplinar

Cláusula 57.^a

(Sanções disciplinares)

A inobservância por parte dos trabalhadores, das normas constantes do presente AE e na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho e suas sucessivas alterações, será punida com as sanções seguintes:

- 1- Repreensão;
- 2- Repreensão registada;
- 3- Sanção pecuniária;
- 4- Perda de dias de férias;
- 5- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- 6- Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 58.^a

(Sanções abusivas)

- 1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:
 - a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
 - c) Exercer ou candidatar-se a funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas do número anterior.

Cláusula 59.^a

(Consequência da aplicação de sanção abusiva)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos legais.

Cláusula 60.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após a data de ocorrência ou daquela em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente AE e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, ou, na ausência desta, a comissão sindical, qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- No caso do trabalhador ser representante sindical, o processo será remetido à associação sindical respetiva, para que a mesma se pronuncie no prazo estipulado neste ponto.

8- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e

noutro sentido pela comissão de trabalhadores, ou, na ausência desta, a comissão sindical.

9- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, ou, na ausência desta, a comissão sindical, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

10- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XIV

Benefícios aos trabalhadores

Cláusula 61.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

A empresa proporcionará aos seus trabalhadores boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, bem como a distribuição atempada dos respetivos equipamentos de proteção individual.

Cláusula 62.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença devidamente comprovada por via de certificado de incapacidade temporária para o trabalho, e excecionando as situações previstas no número 2, a empresa pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição média líquida auferida nos últimos 3 meses anteriores à data da incapacidade, deduzindo os subsídios se aplicável, e o subsídio de doença atribuído pela Segurança Social, até ao limite máximo de sessenta dias por ano.

2- Em cada período de incapacidade, não será atribuído o complemento de doença nos três primeiros dias de incapacidade.

3- A situação de incapacidade temporária para o trabalho poderá ser verificada pelos serviços médicos da empresa, ou de prestador de serviços em sua representação, tendo em vista a anulação ou manutenção desse benefício.

4- A constatação da inexistência de incapacidade temporária para o trabalho determina a cessação da atribuição deste complemento desde o seu início ou desde o início da última prorrogação, consoante o que se tiver verificado em último lugar.

Cláusula 63.^a

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data do início do impedimento.

Cláusula 64.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará a reconversão dos trabalhadores incapazes para função compatível com as incapacidades verificadas.

Cláusula 65.^a

(Apoio por aplicação de sanção acessória de inibição de conduzir)

1- A todos os motoristas a quem tenha sido aplicada sanção acessória de inibição de conduzir em razão de atos cometidos no exercício das suas funções, será garantido trabalho em qualquer outro sector da empresa compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua retribuição normal.

2- Esta responsabilidade cessa caso a aplicação da sanção referida no número anterior ocorra na sequência da adoção de comportamento que constitua contra-ordenação muito grave ou, em caso de contra-ordenação grave, em caso de reincidência.

Cláusula 66.^a

(Transportes)

Os trabalhadores têm direito ao título de transporte gratuito que lhes permita a utilização do sistema de transporte operado pela empresa.

Cláusula 67.^a

(Formação profissional)

1- A empresa obriga-se a suportar todos os custos, o que inclui quer os custos administrativos, quer os custos com a formação, referentes à obtenção e à renovação da carta de qualificação de motorista (CQM), do certificado de aptidão para motorista (CAM) e da renovação do título legal de habilitação para a condução de veículo de transporte pesados de passageiros.

2- No caso da obtenção e renovação dos títulos referidos no número anterior, o trabalhador fica obrigado a um período mínimo de permanência na empresa coincidente com a validade de cada um dos títulos obtidos e renovados.

3- Caso o contrato de trabalho cesse antes de esgotado o período de validade de qualquer um dos títulos referidos no número 1, por motivos imputáveis ao trabalhador, este terá de devolver o valor proporcional tendo em conta o período em falta até ao termo da data de validade de cada um dos títulos cujo custo foi suportado pela empresa.

4- A formação ministrada nos termos da presente cláusula é considerada para efeito do crédito de horas de formação previsto na lei geral do trabalho.

Cláusula 68.^a

(Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

A empresa está sujeita aos regimes legais de proteção dos trabalhadores em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 69.^a

(Seguro de saúde)

Os trabalhadores beneficiam de seguro de saúde contratado pela empresa nas condições a definir por esta.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 70.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Coimbra, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

- Interpretação do presente AE;
- Deliberação sobre questões de natureza técnica.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente AE.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para cada deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste AE, pelo que serão tomadas por unanimidade, nos termos do número 6, sendo aplicáveis após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

8- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

9- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 71.^a

(Natureza globalmente mais favorável)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as partes consideram que o presente AE é globalmente mais favorável do que o disposto em regulamentação coletiva aplicável.

2- As partes declararam também considerar ser o presente AE passível de evolução contínua, motivo pelo qual se comprometem a preservar a via negocial como via preferencial na resolução de todas as questões que, a respeito do presente AE, possam ser colocadas, e comprometem-se ainda em manter o empenho para que, no quadro de futuras negociações, tudo fazerem na perspetiva da valorização das condições de trabalho e da retribuição na continuidade e no espírito que esteve sempre presente nesta negociação.

ANEXO I

Categorias profissionais

Técnico superior - Exerce funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica de acordo com a área de atuação;

Elabora, autonomamente ou em grupo, relatórios, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e executa outras atividades de apoio geral ou especializado;

Exerce as suas funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;

Representa o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Técnico de manutenção - Efetua a manutenção e reparação dos veículos, instalações ou outros equipamentos associados ao exercício da atividade, nas áreas de intervenção a que esteja afeto, cumprindo os planos de manutenção e as indicações transmitidas.

Executa as ordens de trabalho transmitidas e efetua os registos necessários, bem como quaisquer outros dados que lhe sejam solicitados;

Realiza medidas de avaliação do funcionamento dos ativos sob sua influência e diagnostica avarias;

Assegura assistência, quer nas instalações da empresa, quer no exterior, sempre que solicitada.

Conduz viaturas sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

Assistente técnico - Exerce funções de natureza operacional, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Regulador - Acompanha o cumprimento das normas de serviço estabelecidas, dos regulamentos em vigor e dos programas de prestação da oferta de transportes, da boa prestação de serviço junto do público;

Atua de forma a ajustar o serviço para garantir o cumprimento da oferta programada e a satisfação dos passageiros;

Presta assistência e colaboração ao pessoal tripulante e auxílio ao público em matéria de informação;

Avalia o bom estado de conservação das vias de circulação e do material circulante, informando sobre o que possa afetar a prestação do serviço.

Dá assistência e colaboração ao pessoal tripulante em casos de acidente e avarias e sempre que a sua especialização o torne conveniente;

Pode instruir o pessoal tripulante nas normas e regulamentos e na atitude em serviço;

Conduz viaturas sempre que necessário e desde que legalmente habilitado.

Motorista - Conduz veículos automóveis pesados de passageiros e quaisquer outros veículos para os quais esteja habilitado;

Vela, em geral, pelo correto estado de conservação e funcionamento dos veículos e os equipamentos neles instalados;

Durante o período de atividade, garante a guarda de todos os documentos legais necessários à prestação de serviços de transporte;

Procede à verificação dos elementos essenciais para o funcionamento dos veículos e do estado de limpeza da viatura;

Assegura, o carregamento das baterias da viatura que lhe seja atribuída;

Realiza, por referência a cada dia de trabalho, os registos dos tempos de trabalho e dos tempos de descanso, de acordo com os normativos aplicáveis;

Em caso de avaria ou acidente, adota as providências adequadas de acordo com o definido pela empresa e recolhe todos os elementos necessários para a correta apreciação da situação por parte das entidades competentes;

Logo que possível, dá conhecimento aos respetivos superiores hierárquicos de quaisquer anomalias na execução dos serviços;

Presta assistência aos passageiros quando solicitado.

ANEXO II

Progressão profissional

Artigo 1.º

(Ingresso)

O ingresso numa carreira obedece às seguintes regras:

a) O candidato deve deter o perfil, as qualificações e a experiência adequados à função e à natureza do trabalho a desenvolver;

b) O ingresso numa carreira efetua-se preferencialmente pelo escalão de base (I), sem prejuízo do número seguinte;

O ingresso numa carreira pode fazer-se para escalões superiores, mediante decisão da Empresa, de acordo com as exigências fixadas na respetiva oferta de trabalho, nomeadamente, atendendo à avaliação efetuada do trabalhador, à sua experiência profissional e ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

Artigo 2.º

(Evolução profissional)

A evolução profissional faz-se por progressão dentro da mesma carreira ou por acesso a uma nova carreira profissional.

Artigo 3.º

(Progressão profissional)

i) A progressão profissional do trabalhador é decidida de acordo com os critérios constantes do presente anexo;

ii) Todas as categorias profissionais têm dez escalões;

iii) A progressão de escalão, dentro da mesma categoria profissional, decorre dos seguintes requisitos:

– Resultado de, pelo menos, «Muito Bom» nos dois últimos anos na avaliação de desempenho prevista no artigo seguinte;

– Sem prejuízo do número seguinte, a progressão de cada trabalhador é apreciada de três em três anos, sem garantias de progressão automática, com exclusão do disposto na alínea VI).

iv) Por decisão da empresa, a progressão profissional pode ser apreciada antes de cumpridos os prazos previstos na alínea anterior;

- v) A primeira avaliação após entrada em vigor do presente AE decorrerá no prazo máximo de três anos;
- vi) A progressão dos trabalhadores com a categoria profissional de motorista ocorre de forma automática, nos dois primeiros escalões, nos seguintes termos:
- Transição do escalão I para o escalão II - Após três anos de trabalho efetivo contados do início do contrato de trabalho;
 - Transição do escalão II para o escalão III - Após seis anos de trabalho efetivo contados do início do contrato de trabalho.

Artigo 4.º

(Avaliação de desempenho)

- i) Para efeitos de progressão na carreira, a avaliação de desempenho dos trabalhadores em efetividade de funções é realizada anualmente até ao dia 30 de abril;
- ii) A avaliação de desempenho terá uma expressão quantitativa e qualitativa concretizada na atribuição de uma classificação numa escala de 1 a 6, a que corresponde a seguinte graduação:
- Excelente - De 5,5 a 6 valores;
 - Muito Bom - De 5 a 5,4 valores;
 - Bom - De 4 a 4,9 valores;
 - Necessita de desenvolvimento - De 3 a 3,9 valores;
 - Insuficiente - De 1 a 2,9 valores.
- iii) A classificação final resulta da média ponderada das classificações atribuídas a cada uma das componentes da avaliação;
- iv) Serão componentes de avaliação:
- Objetivos - Fixados para cada trabalhador, pelo conselho de administração, visando avaliar o nível de concretização dos resultados por parte do trabalhador, tendo em consideração os objetivos e os indicadores de medida estabelecidos.
 - Competências comportamentais - Visando avaliar as características pessoais demonstradas durante o período em apreço, de acordo com o conjunto de requisitos requeridos para o desempenho das funções que correspondem à carreira e à categoria a que pertence o trabalhador;
 - Atitude pessoal do trabalhador - Visando avaliar o empenho pessoal e a disponibilidade manifestadas durante o período em avaliação, tendo em conta fatores como o esforço realizado, interesse e a motivação demonstrados pelo trabalhador no desempenho das suas funções.
- v) Até ao dia 15 de março de cada ano são fixados para cada trabalhador os objetivos pessoais e as competências comportamentais que serão objeto de avaliação, dando conhecimento às associações sindicais e comissão de trabalhadores;
- vi) Em face dos objetivos fixados e do desempenho do trabalhador, a empresa atribui-lhe uma avaliação final, sob proposta do superior hierárquico;
- vii) A avaliação final atribuída pode ser objeto de reclamação para o conselho de administração, mediante requerimento do trabalhador, apresentado no prazo de 15 dias a contar da sua comunicação, a qual será objeto de análise e decisão no prazo máximo de 30 dias;
- viii) O processo de avaliação obriga a que todos os intervenientes observem de forma rigorosa os princípios de sigilo profissional a que se encontram adstritos.

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária

Artigo 1.º

(Cláusula 43.ª - Retribuição do trabalho)

Progressão de Carreira	Tabela Salarial									
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Técnico Superior	1 428,90 €	1 704,56 €	2 044,27 €	2 350,91 €	2 669,78 €	2 988,67 €	3 307,54 €	3 626,41 €	3 989,05 €	4 387,96 €
Técnico de Manutenção	1 245,13 €	1 310,94 €	1 386,57 €	1 454,19 €	1 542,23 €	1 631,73 €	1 726,59 €	1 829,83 €	1 939,62 €	2 056,00 €
Assistente Técnico	1 061,36 €	1 117,05 €	1 181,04 €	1 246,90 €	1 312,75 €	1 388,48 €	1 468,75 €	1 553,84 €	1 644,04 €	1 739,69 €
Reguladores de Tráfego	1 291,08 €	1 359,42 €	1 431,54 €	1 507,62 €	1 587,90 €	1 672,60 €	1 762,69 €	1 859,80 €	1 962,28 €	2 070,39 €
Motorista	1 130,00 €	1 180,65 €	1 242,92 €	1 308,61 €	1 377,92 €	1 451,06 €	1 528,21 €	1 609,62 €	1 695,53 €	1 787,60 €

Artigo 2.º

(Cláusula 44.ª - Diuturnidades)

Valor de cada diuturnidade - 30,00 €.

Artigo 3.º

(Cláusula 51.ª - Abono para falhas)

Valor do abono para falhas - 50,00 €.

Artigo 4.º

(Cláusula 53.ª - Prestação de Trabalho sábados e domingos)

Valor de cada dia - 25,00 €.

Artigo 5.º

(Cláusula 54.ª - Subsídio de alimentação)

Subsídio de alimentação - 8,00 €.

Coimbra, aos quatro dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro.

Pela Metro - Mondego, SA:

João Rui de Sousa Simões Fernandes Marrana, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Eduardo Jorge Gonçalves Barata, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração.

Teresa Margarida Ferreira Mateus Pratas Jorge, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Anabela Paulo da Silva Carvalheira, na qualidade de mandatária.

Carlos Manuel do Carmo Gomes, na qualidade de mandatário.

Sara Vanessa Carvalheira Ferreira Gligó, na qualidade de mandatária.

Depositado em 28 de outubro de 2024, a fl. 80 do livro n.º 13, com o n.º 284/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a AWP P&C, SA - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS)

CAPÍTULO I

Vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito pessoal e geográfico)

1-O presente acordo de empresa (adiante designada de «AE») obriga, por um lado, a «AWP P&C, SA - Sucursal em Portugal» e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representado pelo «STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora», doravante designado de sindicato subscritor.

2-A empresa subscritora do presente AE, com um universo de 19 trabalhadores, desenvolve a sua atividade principal em seguros dos ramos «não vida».

3-O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa subscritora sita em território nacional.

4-O presente AE aplica-se aos trabalhadores vinculados na empresa subscritora, mesmo que em regime de pluralidade de empregadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1-O presente AE entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem que produza quaisquer efeitos retroativos, e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 3 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2-A tabela salarial, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, pelo período para eles expressamente acordado.

3-O apoio escolar e pré-escolar previsto pela cláusula 35.^a vigorará a partir de 1 de janeiro de 2025.

4-A denúncia do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao seu termo de vigência inicial ou da sua renovação, acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada e devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

5-Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período de sobrevigência do AE, o qual se manterá em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I (convenção de arbitragem).

6-Em caso de caducidade, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 18 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, manter-se-ão os efeitos previstos na lei e neste AE sobre:

- a) Promoções e progressões salariais - Cláusula 6.^a;
- b) Duração do trabalho - Cláusula 9.^a;
- c) Duração das férias - Cláusula 21.^a;
- d) Dispensas no Natal e na Páscoa - Cláusula 24.^a;

- e) Subsídio de refeição - Cláusula 27.^a;
- f) Prémio de permanência - Cláusula 33.^a;
- g) Apoio escolar e pré-escolar - Cláusula 35.^a;
- h) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 40.^a e 41.^a;
- i) Plano individual de reforma - Cláusula 43.^a

7- A mera proposta de revisão do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente AE, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de uma proposta negocial.

CAPÍTULO II

Desenvolvimento profissional

Cláusula 3.^a

(Classificação profissional)

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, tendo em atenção as funções que cada um efetivamente exerce e de acordo com o organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias, subcategorias e grupos profissionais previstos no anexo II e anexo III deste AE.

2- Na organização interna dos recursos humanos, o empregador adotará como referência as categorias e subcategorias profissionais constantes no anexo II, bem como os respetivos grupos salariais a que pertencem.

3- O empregador pode atribuir designações de subcategorias diferentes das previstas neste AE e pode criar novas subcategorias desde que, em qualquer caso, seja formalmente estabelecida a equivalência dessa designação ou nova subcategoria a uma das previstas.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em atenção o valor mínimo obrigatório previsto no anexo IV para o nível salarial em que se enquadra a categoria e subcategoria profissional do trabalhador.

5- Sempre que a tabela salarial do anexo IV seja revista, a retribuição base mensal do trabalhador será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e subcategoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda.

6- As remunerações (margens livres) para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas para efeito de aumentos salariais futuros, salvo menção em contrário no presente AE e respetivos anexos.

Cláusula 4.^a

(Avaliação de desempenho profissional)

1- O empregador deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador do modelo de avaliação e dos respetivos critérios subjacentes;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação, a definir pelo empregador, com a criação, designadamente, de uma comissão de recurso definida por este, composta por 3 elementos, de categoria e subcategoria de nível igual ou superior à do avaliado, que deliberará por maioria.

3- O trabalhador que não concorde com o resultado da sua avaliação pode dela reclamar para a comissão de recurso, mediante exposição escrita e fundamentada onde constem os factos essenciais que constituem a causa da sua reclamação e onde, a final, formule um pedido ou especifique qual a classificação que pretende lhe seja atribuída, podendo juntar prova documental se assim entender.

4- As reclamações de recurso deverão ser interpostas no prazo máximo de 30 dias, a contar desde o dia seguinte à tomada de conhecimento pelo trabalhador da avaliação, e a comissão de recurso decidirá em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 90 dias, a contar da data de submissão da reclamação pelo trabalhador, sob pena desta ser considerada deferida tacitamente.

5- Quando os prazos previstos no número anterior se iniciarem ou terminarem em dia não útil, transfere-se o seu início ou o seu fim, para o primeiro dia útil seguinte.

6- A comissão de recurso prevista na alínea b) do número 2 integrará um representante do trabalhador, designado por este, desde que pertença aos quadros da empresa.

7- Na eventualidade de o trabalhador não designar o representante a que se refere o número anterior a comissão de recurso será ainda assim constituída, sendo todos os respetivos elementos designados pelo empregador.

8- O avaliador e o trabalhador podem ser ouvidos pela comissão, caso esta assim entenda.

9- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

Cláusula 5.^a

(Estágios de ingresso)

1- O ingresso nas categorias e subcategorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio será o correspondente a 75 % do previsto no anexo IV (tabela salarial) para a categoria e subcategoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior ao valor da Remuneração Mínima Mensal Garantida.

3- Os trabalhadores que já tenham executado funções da categoria e subcategoria profissional a que se candidatam, por um período seguido ou interpolado não inferior a três dos últimos 6 anos, em empresa autorizada a exercer em Portugal atividade seguradora, não serão abrangidos pelo regime constante nos números anteriores, desde que tenham dado conhecimento ao empregador contratante, até à data da formalização do contrato de trabalho, através de meio escrito, daquela sua anterior vinculação e experiência profissional.

4- O disposto nesta cláusula e no AE não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 6.^a

(Promoções e progressões salariais)

1- As promoções e progressões salariais correspondentes às categorias e subcategorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa do empregador e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria, subcategoria e no empregador;
- d) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, com exceção das subcategorias de operador de assistência e operador de assistência noturna a que se refere o número seguinte, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional ou de assistente operacional que, decorridos sete anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria ou subcategoria de nível salarial superior, têm direito a promoção na carreira ou a acréscimo de remuneração mensal por mérito de valor acumulado não inferior a 10 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial da respetiva categoria e subcategoria, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) Terem obtido em cinco anos daqueles sete um valor médio igual ou superior a 70 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pelo empregador;
- b) Terem obtido um valor não inferior a 75 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução na carreira ou no nível salarial;
- c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3- Após conclusão de estágio de ingresso, caso haja lugar ao mesmo, a evolução dos trabalhadores das subcategorias de operador de assistência e de operador de assistência noturna das categorias profissionais de assistente operacional far-se-á nos termos seguintes:

- a) Após 3 anos na categoria profissional de assistente operacional III e no nível salarial F3, o trabalhador mudará automaticamente para a categoria profissional de assistente operacional II e para o nível salarial F2;
- b) Após 3 anos na categoria profissional de assistente operacional II e no nível salarial F2, o trabalhador mudará automaticamente para a categoria profissional de assistente operacional I e para o nível salarial F1;
- c) Após 3 anos na categoria profissional de assistente operacional I e no nível salarial F1, inicia-se um período de 7 anos para aplicação, com as necessárias adaptações, do disposto no número anterior da presente cláusula.

4- No caso dos trabalhadores vinculados ao empregador na data da entrada em vigor do presente AE os módulos temporais mencionados nos números 2 a 3 da presente cláusula apenas se iniciam na data de entrada em vigor do AE.

5- O empregador não é obrigado a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto nos números 2 e 3 – com exceção das progressões obrigatórias a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número 3 –, se o valor acumulado das progressões salariais por mérito já for igual ou superior ao acréscimo de 10 % ali referido.

6- Caso o trabalhador registre em dois anos consecutivos, ou em cinco anos interpolados, avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada, o empregador fica desonerado do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores – com exceção das progressões obrigatórias a que se referem as alíneas *a)* e *b)* do número 3 –, e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros do nível salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

Cláusula 7.^a

(Formação profissional)

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução, e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a)* Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b)* Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para o desenvolvimento e produtividade da empresa;
- c)* Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d)* Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e)* Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade do empregador assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador, ou estar relacionada com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

7- O crédito de horas para formação é referente ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo do empregador, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo do empregador, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

9- O crédito de horas tem de ser utilizado pelo trabalhador em ações de formação no âmbito do exercício das suas funções.

10- O empregador deverá dar conhecimento dos projetos dos planos de formação anuais e plurianuais a cada trabalhador, na parte que lhe respeita, bem como à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

11- Os trabalhadores, na parte que a cada um respeita, bem como os representantes dos trabalhadores a que se refere o número anterior podem emitir parecer sobre os projetos dos planos de formação, no prazo de 15 dias.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 8.^a

(Duração do trabalho)

1- A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia, ou seja, 35 horas por semana, prestado cinco dias por semana de segunda a sexta-feira.

2- Para os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos ou com descanso semanal rotativo a duração do trabalho é de 35 horas por semana e 7 horas por dia, sendo prestados cinco dias de trabalho por semana, de segunda-feira a domingo.

Cláusula 9.^a

(Organização de horários e duração do trabalho)

1- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não excedam mais de 7 horas diárias, nem possa implicar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- A duração do intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas.

3- Os limites do número anterior poderão ser aumentados em trinta minutos, e podem ser reduzidos até um mínimo de 30 minutos por decisão unilateral do empregador.

4- Sempre que o trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

5- As pausas referidas no número anterior têm lugar, em regra, na hora imediatamente a seguir ao período de duas horas consecutivas, sendo a gestão das mesmas da exclusiva decisão do empregador, de forma a assegurar o bom funcionamento dos seus serviços.

6- Para funções de atendimento telefónico que não cumpram os requisitos mencionados no número 4 desta cláusula poderá haver lugar a pausas por decisão unilateral do empregador.

Cláusula 10.^a

(Tipos de horários)

1- Os tipos de horários praticáveis, nos termos que forem fixados pelo empregador são, entre outros, os seguintes:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador, desde que, com isso, não comprometa o normal funcionamento dos serviços;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

2- O horário flexível não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno, exceto se, enquanto tal, for solicitado pelo empregador.

3- O empregador poderá instituir quaisquer outros tipos de horário, podendo unilateralmente atribuí-los e alterá-los, dentro dos limites da lei.

4- O empregador poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo V (Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT), o qual faz parte integrante do presente AE.

Cláusula 11.^a

(Isenção de horário)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana, até 5 horas por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

3- Relativamente aos trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou de assistência em centros de atendimento, o regime de isenção de horário de trabalho terá como limite 1 hora por dia e 5 horas por semana.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 30.^a (Retribuição por isenção de horário de trabalho).

5- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

Cláusula 12.^a

(Trabalho suplementar)

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais, sendo o mesmo pago nos termos previstos na cláusula 31.^a (Retribuição por trabalho suplementar).

2- A prestação de trabalho suplementar apenas pode ter lugar quando o mesmo seja expressamente solicitado, por escrito, pelo empregador.

Cláusula 13.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a, pelo menos, dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada trimestre.

5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, que não prestem atividade em regime de isenção de horário de trabalho, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 100,20 €, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

6- Considera-se trabalho noturno o compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo o mesmo pago, quanto aos trabalhadores das profissões de operador de assistência, através de suplemento de trabalho noturno correspondente a um acréscimo de 30 % sobre o valor/hora relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

7- Quer os trabalhadores em regime de turnos com dias de descanso rotativos, quer os restantes trabalhadores em regime de turnos, sem folgas rotativas, que prestem trabalho noturno têm direito ao suplemento de trabalho noturno a que alude o número anterior.

8- O acréscimo remuneratório de subsídio por turnos e de subsídio de trabalho noturno previsto na presente cláusula apenas serão devidos enquanto estas condições de prestação de trabalho se verificarem, deixando de ser atribuídos caso cessem.

Cláusula 14.^a

(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

1- A utilização de ferramenta digital cedida pelo empregador, não deve impedir o direito ao descanso consignado neste AE e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados que não sejam dias normais de trabalho.

2-O empregador reconhece ao trabalhador o direito ao desligar digital no tempo não compreendido no horário de trabalho a que está obrigado, de forma a garantir a saúde, diminuir a fadiga tecnológica, potenciar a qualidade e produtividade do trabalho, bem como a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

CAPÍTULO IV

local de trabalho e mobilidade

Cláusula 15.^a

(Mobilidade geográfica)

1-O empregador pode transferir justificadamente qualquer trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

1-O empregador pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

2-O empregador deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respetivos delegados sindicais, se estiverem envolvidos trabalhadores sindicalizados, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de atividade da empresa ou de estabelecimento desta.

3-O empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes públicos coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

4-Em caso de transferência do trabalhador que o obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, o empregador deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, exceto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

5-No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número 1 da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 16.^a

(Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1-O empregador pode, quando o interesse fundamentado deste o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2-A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 6 meses.

3-Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de 18 meses.

4-Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador a formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5-A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

6-O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

7-As alterações definitivas de funções não compreendidas no número 1 dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição efetiva mensal.

Cláusula 17.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente AE.

2- O contrato a celebrar entre as partes conterà obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria e subcategoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente AE e a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

3- Ao trabalhador em regime de teletrabalho são aplicáveis todos os direitos constantes no presente AE e na lei, com as necessárias adaptações.

4- O trabalhador tem direito a uma compensação pelas despesas adicionais em que incorra pela realização da prestação em regime de teletrabalho, no valor fixo de 1,50 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado em regime de teletrabalho, a qual não é considerada como retribuição em circunstância alguma.

5- O teletrabalho será exercido no local de trabalho correspondente ao domicílio e residência do trabalhador constante do contrato de trabalho, salvo autorização prévia e escrita do empregador.

Cláusula 18.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente, de gestor e de técnico, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 19.^a

(Cedência ocasional de trabalhadores)

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

Cláusula 20.^a

(Pluralidade de empregadores)

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

CAPÍTULO V

Férias e outras ausências

Cláusula 21.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 34 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número três, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 22.^a

(Interrupção do período de férias)

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

2- Para efeitos do número anterior, e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Até vinte dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;

c) Cinco dias consecutivos por morte dos pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;

d) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

e) Três dias úteis seguidos em caso de direito a falta por luto gestacional da trabalhadora e do trabalhador, consoante o caso.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

5- A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 23.^a

(Feriados)

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade em que se situa a empresa ou estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei em cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

Cláusula 24.^a**(Dispensas no Natal e na Páscoa)**

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

- a) À quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa;
- b) Na véspera do dia de Natal que coincida com dia útil, ou, não sendo o caso, o dia útil imediatamente anterior ou dia útil imediatamente subsequente ao dia de Natal.

2- Aos trabalhadores que tenham de garantir a continuidade da atividade da empresa, as dispensas serão asseguradas em data a indicar por decisão do empregador, podendo haver acordo com o trabalhador.

CAPÍTULO V

Retribuição e outros benefícios

SECÇÃO A

RetribuiçãoCláusula 25.^a**(Noções)**

Para efeitos do presente AE, entende-se por:

a) **Retribuição base mensal:** A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo IV (Tabela salarial) aplicável ao grupo profissional, categoria e subcategoria em que se enquadre o trabalhador bem como aquela que seja superior aos valores do referido anexo;

b) **Retribuição base anual:** O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;

c) **Retribuição efetiva mensal:** Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) **Retribuição efetiva anual:** O somatório das retribuições efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 26.^a**(Regras sobre a retribuição)**

1- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo previsto no anexo IV (Tabela salarial) para o nível salarial em que se enquadra a categoria e subcategoria profissional do trabalhador.

2- Sempre que a tabela salarial do anexo IV seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores, cuja retribuição base não coincida com os valores das tabelas, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e subcategoria profissional e nível salarial em que está inserido.

3- As remunerações (margens livres), constituídas para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas para efeitos de aumentos salariais futuros.

Cláusula 27.^a**(Subsídio de refeição)**

1- A contribuição para o custo do subsídio de refeição, por cada dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo IV.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito ao subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

Cláusula 28.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias é pago antes do início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente, ou no mês de junho de cada ano civil.

2- O valor do subsídio de férias é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 21.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 29.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o referido subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 30.^a

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

3- Sempre que cesse o regime de isenção de horário de trabalho os quantitativos pagos a título do respetivo suplemento serão convertidos em margem livre absorvível por efeito de aumentos salariais futuros.

Cláusula 31.^a

(Retribuição por trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei com o acréscimo de vinte e cinco pontos percentuais.

2- O pagamento de trabalho suplementar é cumulativo com o acréscimo de pagamento por trabalho noturno.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário, tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes, sendo o descanso marcado por acordo entre o trabalhador e o empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

4- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou em dia feriado, que não seja dia normal de trabalho, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, sendo o descanso marcado por acordo entre o trabalhador e o empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 32.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho, superior a 15 dias consecutivos, certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do

subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

1- Nas duas primeiras ocorrências de incapacidade temporária para o trabalho verificadas em cada ano civil, ou até ao máximo de seis dias no mesmo ano civil, consoante o que ocorrer primeiro, o empregador pagará na íntegra ao trabalhador os três primeiros dias que antecedem os dias subsidiados pela Segurança Social.

2- O empregador deverá, a título de adiantamento por conta da retribuição, pagar ao trabalhador o valor correspondente à sua retribuição efetiva, caso em que o trabalhador fica obrigado a devolver ao empregador, no prazo máximo de 8 dias após o receber, a totalidade do montante do subsídio de doença que lhe foi atribuído pela Segurança Social, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

3- Adicionalmente, em caso de incumprimento do número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, o empregador deixa de estar obrigado, em relação ao mesmo trabalhador, a efetuar os adiantamentos e os pagamentos do complemento do subsídio por doença previstos nos números anteriores desta cláusula.

4- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior à que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

5- O pagamento pelo empregador do valor correspondente ao subsídio de doença devido pela Segurança Social é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador descontá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número 2.

SECÇÃO B

Prémio de permanência e outros benefícios

Cláusula 33.^a

(Prémio de permanência)

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições:

a) Não ter dado mais do que 20 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;

b) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional do referido período de cinco anos.

3- Em alternativa ao prémio pecuniário referido no número anterior, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dias de licença com retribuição, ou por uma contribuição extraordinária para o plano individual de reforma ou plano constituído para o efeito, nos seguintes termos:

a) O benefício optativo ao prémio de permanência, por decisão do trabalhador, observará uma das seguintes modalidades:

i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos 5 anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou

ii) Contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma, correspondente a 50 % da retribuição efetiva mensal; ou

iii) 5 dias de licença com retribuição, a gozar nos 5 anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 1 dia em cada ano acrescido de uma contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma correspondente a 25 % da retribuição efetiva mensal.

b) As opções da alínea anterior são alternativas, devendo ser exercidas pelo trabalhador elegível até 31 de outubro do ano civil anterior àquele que perfaça cada múltiplo de cinco anos de trabalho na empresa, mediante comunicação à área responsável pela gestão dos recursos humanos, presumindo-se que opta pelo prémio pecuniário na falta atempada de comunicação da opção;

c) Quando o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma, a mesma será feita até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer;

d) A marcação dos dias de licença com retribuição ocorrerá por acordo e, na falta deste, por decisão do empregador;

e) A contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma será possível nos termos da cláusula 43.^a e do anexo VIII do presente AE, caso o respetivo Plano Individual de Reforma e a lei o permitam.

4- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

- a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;
- b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;
- c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

5- A atribuição do prémio pecuniário de permanência não é acumulável com a concessão de dias de licença com retribuição, tendo o trabalhador direito ao que se vencer em primeiro lugar no ano de transição de regimes.

6- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição pode ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

7- Também por acordo entre o trabalhador e o empregador, o prémio pecuniário referido no precedente número 1, bem como o que resulta do disposto número 6 desta cláusula, pode ser substituído por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar, ou em alternativa, por uma contribuição adicional de valor idêntico para o Plano Individual de Reforma, caso o respetivo Plano Individual de Reforma e a lei o permitam.

8- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

- a) Inexistência de faltas injustificadas;
- b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou sanção superior a esta, ou não seja reincidente.

9- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 4 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção de:

- a) As justificadas, até quatro por ano;
- b) As dadas por morte de pais, filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

10- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa, licenças e faltas no âmbito da parentalidade, não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 8.

11- No ano em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice e o não a tiver requerido, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

12- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, salvo o disposto no números seguintes.

13- No caso dos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2024, inclusive, o ano de pagamento do prémio de permanência será determinado de acordo com a tabela seguinte:

Antiguidade 31 de dezembro de 2024	Ano pagamento do 1.º prémio
> 20 anos	2025
=< 20 e > 15 anos	2026
=< 15 e > 10	2027
=< 10 e > 5	2028
=< 5	2029

14- No caso dos trabalhadores referidos no número anterior o início da contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feito tendo em conta o ano de pagamento do primeiro prémio pecuniário.

Cláusula 34.^a**(Subsídio de transporte)**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte no valor mensal de 20,00 €, pago 12 vezes por ano.

2- O subsídio de transporte não é devido aos trabalhadores em regime de teletrabalho total nem aos trabalhadores ausentes, por qualquer motivo, sempre que qualquer uma destas situações ocorra durante um mês civil completo.

Cláusula 35.^a**(Apoio escolar e pré-escolar)**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário, superior, politécnico ou universitário, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas do educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:

- a) Até ao 2.º ciclo do ensino básico (até ao 4.º ano): 55,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º ano e 6.º ano): 85,00 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (do 7.º ano ao 12.º ano): 125,00 €;
- d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos de idade): 130,00 €.

3- Quando os pais, ou os padrinhos civis, forem ambos trabalhadores da mesma empresa ou de empresas ligadas societariamente obrigadas pelo presente AE, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

4- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se aplicável;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos últimos doze meses, ou não seja reincidente, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se este procedimento vier a ser arquivado sem aplicação de qualquer sanção, caso em que o trabalhador terá direito a recebê-la.

5- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações:

- a) Às situações de ensino especial;
- b) Às situações de filho com deficiência intelectual que não frequente estabelecimento de ensino, independentemente da idade, que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e seja totalmente dependente deste, casos em que a comparticipação nas despesas tem o valor de 130,00 €.

SECÇÃO C

Deslocações em serviçoCláusula 36.^a**(Pagamento de despesas de deslocação em serviço em Portugal)**

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque em Portugal para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos de acordo com o anexo VI.

2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço do empregador terão direito a receber, por cada quilómetro efetuado em serviço, o valor constante do anexo VI.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor no empregador.

Cláusula 37.^a**(Pagamento de despesas de deslocação em serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção do empregador, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo VI.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúdeCláusula 38.^a**(Princípios gerais de segurança e saúde no trabalho)**

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, ambiente, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras, assim como os respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, sempre que possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

Cláusula 39.^a**(Medicina no trabalho)**

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3-O empregador deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Análise do PSA.

4-Os exames referidos no número anterior deverão ser realizados com a periodicidade seguinte:

- a) Rastreio auditivo e visual todos os anos;
- b) Análise do PSA será realizada de dois em dois anos depois dos 45 anos de idade;
- c) Os restantes exames serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5-No caso do empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias, salvo ausência injustificada do trabalhador à convocatória para a realização dos exames previstos nesta cláusula.

6-Nos termos da lei o empregador promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como nas medidas preventivas que se mostrem adequadas.

Cláusula 40.^a

(Seguro de saúde)

1-O empregador fica obrigado a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2-Os trabalhadores apenas terão direito ao seguro de saúde após 1 ano de trabalho efetivo ou antes de decorrido este período por decisão unilateral do empregador.

3-O seguro de saúde fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo por referência o previsto no anexo VII.

Cláusula 41.^a

(Seguro de vida)

1-Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2-A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3-O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

4-Os trabalhadores apenas adquirem direito ao seguro de vida, no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte, e após decorrido um ano da data da sua admissão na empresa, tendo por referência o contrato de trabalho em vigor.

5-Os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2024 inclusive, adquirem pela primeira vez direito ao seguro de vida, no dia 1 de janeiro de 2026.

6- Se o trabalhador já tiver atribuído algum seguro de vida pelo empregador, o mesmo poderá ser substituído pelo seguro de vida previsto pela presente cláusula por decisão unilateral do empregador, desde que mais favorável.

Cláusula 42.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente in itinere, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a sua retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho ou, em caso de doença profissional, da Segurança Social.

CAPÍTULO VII

Plano individual de reforma

Cláusula 43.^a

(Plano Individual de Reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao empregador.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VIII (PIR) deste AE.

Cláusula 44.^a

(Início das contribuições)

1- A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á no ano em que o trabalhador complete 3 anos de serviço efetivo na empresa.

2- O valor da primeira contribuição referida no número anterior será calculado proporcionalmente ao número de meses do ano em que se vence o direito, posteriores à data em que se completam os 3 anos de antiguidade de serviço efetivo na empresa.

3- No caso dos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2024, inclusive, a data início do período de 3 anos inicia-se em 1 de janeiro de 2025.

CAPÍTULO VIII

Atividade sindical

Cláusula 45.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Disponer, relativamente aos delegados sindicais que o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente se a empresa ou estabelecimento empregar 150 ou mais trabalhadores;

d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos ou do trabalho suplementar nas situações de

contacto com o público, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial;

f) Afixar, através dos delegados sindicais, nas instalações da empresa e em local apropriado e reservado para o efeito, disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa, incluindo a distribuição aos trabalhadores em regime de teletrabalho, através de lista de distribuição de correio eletrónico disponibilizada pelo empregador;

g) Afixar em local disponibilizado, para o efeito, no portal interno da empresa convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho, disponibilizada pelo empregador;

h) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2-O empregador poderá consultar a associação sindical outorgante quanto à definição ou alteração do conteúdo dos normativos internos a que o presente AE faz referência, e dar-lhe conhecimento do respetivo teor, o que poderá ser feito antes ou depois da respetiva entrada em vigor.

3-A atividade sindical prevista nos números anteriores deverá, com as necessárias adaptações, aplicar-se aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho em regime de teletrabalho, seja total ou parcial.

Cláusula 46.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

Os trabalhadores que sejam membros da direção do sindicato, para o exercício das suas funções, têm direito a crédito de horas e a faltas justificadas nos termos legalmente previstos.

Cláusula 47.^a

(Trabalhadores delegados sindicais)

1-O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de sete horas por mês, ainda que faça parte da comissão sindical.

2-O número de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 48.^a

(Quotização sindical)

1-A entidade empregadora procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

2-A entidade empregadora deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 49.^a

(Reclassificação profissional)

1-A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o disposto no anexo IX considerando a correspondência com as anteriores categorias profissionais.

2-A retribuição base mensal do trabalhador reclassificado corresponderá, no mínimo, à retribuição base mensal determinada pelo nível salarial obrigatório para a categoria e subcategoria profissional e nível salarial que se encontram identificados no anexo II deste AE.

3-Os direitos e efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriores, cessam com a entrada em vigor do presente AE, por este ser globalmente mais favorável.

4-Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor, sem prejuízo das situações em que se encontre prevista a conversão em margem livre absorvível.

Cláusula 50.^a

(Anteriores suplementos de ordenado e equivalência de rubricas)

1-Os suplementos de ordenado auferidos pelo trabalhador à data da entrada em vigor do presente AE, manter-se-ão enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos, sem prejuízo das situações em que se encontre prevista a conversão em margem livre absorvível.

1-A equivalência das anteriores rubricas salariais encontra-se especificada no anexo X deste AE.

2-As rubricas classificadas como margem livre absorvível poderão ser absorvidas para efeito de aumentos salariais futuros, de acordo com a regra definida na cláusula 3.^a, número 6, do presente AE.

3-Com a entrada em vigor do presente AE cessa a atribuição de novas diuturnidades previstas na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018, com as suas sucessivas alterações, sem prejuízo de direitos já atribuídos à data da entrada em vigor do AE, mantendo-se os valores pagos à data de entrada em vigor do mesmo, sem qualquer atualização, os quais não podem ser absorvidos por efeito de aumentos salariais futuros.

4-O disposto no número anterior da presente cláusula é igualmente aplicável a quaisquer outros prémios de antiguidade anteriormente vigentes ou aplicáveis à empresa subscritora e aos respetivos trabalhadores.

5-Com a entrada em vigor do presente AE cessa a atribuição de abonos para falhas previstos na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2018, com as suas sucessivas alterações, sem prejuízo de direitos já atribuídos à data da entrada em vigor do AE e enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição dos mesmos.

6-O prémio turno noite e o prémio turno tarde auferidos, à data da entrada em vigor do presente AE, pelos trabalhadores em regime de turnos com dias de descanso rotativos, são convertidos no subsídio de turno a que alude a cláusula 13.^a, número 5.

7-O prémio turno noite e o prémio turno tarde auferidos, à data da entrada em vigor do presente AE, pelos trabalhadores em regime de turnos sem folgas rotativas, são convertidos em retribuição base mensal até perfazermem, se necessário, o valor mínimo obrigatório previsto no anexo IV para o nível salarial em que se enquadra a categoria e subcategoria profissional do trabalhador e, no remanescente, em margem livre absorvível.

8-Nas situações em que os trabalhadores, à data de entrada em vigor do presente AE auferiram uma retribuição específica por isenção de horário de trabalho superior à prevista pela cláusula 30.^a, o remanescente será convertido em margem livre não absorvível, salvo no caso de cessação do regime de isenção de horário de trabalho em que o remanescente será convertido em margem livre absorvível por efeito de aumentos salariais futuros.

Cláusula 51.^a

(Comissões de serviço, cedências ocasionais de trabalhadores e pluralidade de trabalhadores)

O disposto nas cláusulas 18.^a, 19.^a e 20.^a aplica-se às comissões de serviço, cedências ocasionais de trabalhadores e situações de pluralidade de empregadores vigentes à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 52.^a

(Comissão paritária)

1-No âmbito do presente AE é instituída uma comissão paritária integrada com um máximo de 2 representantes da empresa subscritora e por igual número de representantes do sindicato subscritor, com competência para dirimir quaisquer divergências relacionadas com a integração de lacunas, interpretação, aplicação e cumprimento das cláusulas do presente AE.

2-A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3-Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 53.^a**(Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados)**

1- Sem prejuízo da aplicação imediata do presente AE a todos os trabalhadores que sejam filiados no STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, nos termos da lei, os trabalhadores que não sejam filiados em qualquer associação sindical, a quem não se aplica diretamente o presente AE, e que pretendam que o mesmo passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito ao empregador nos três meses posteriores à entrada em vigor deste ou ao início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior.

2- Os pedidos de aplicação do presente acordo nos termos do número 1 da presente cláusula são efetuados direta, formal e voluntariamente pelo trabalhador junto do empregador.

Cláusula 54.^a**(Linguagem inclusiva)**

Sempre que neste AE se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 55.^a**(Prémio extraordinário de assinatura)**

1- O empregador pagará um prémio extraordinário de assinatura, de valor correspondente a 50 % do nível D2 previsto no anexo IV (tabela salarial do ano de 2024) aos trabalhadores que reúnam, cumulativamente, as condições seguintes:

- a) Sejam filiados no STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora;
- b) Estejam vinculados ao empregador na data da entrada em vigor do presente AE.

2- O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores não filiados em qualquer associação sindical que escolham a aplicação do presente AE nos 60 dias subsequentes ao início da respetiva vigência, ou que, no mesmo prazo, passem a ser filiados no STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora.

3- O prémio extraordinário de assinatura deverá ser pago de uma só vez, dentro dos 90 dias subsequentes ao início de vigência do presente AE.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

1- Os subscritores do presente acordo de empresa celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 5 da cláusula 2.^a, a qual se rege nos termos seguintes.

2- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

3- A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente acordo de empresa.

4- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do AE acompanhados de denúncia.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

6- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

- a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelo empregador e pelo sindicato subscritor do acordo de empresa;
- b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;
- c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

7- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

Categorias e grupos profissionais

Grupo profissional	Categoria	Função diferenciadora	Sub-categoria	Nível salarial	
Dirigente	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	Diretor coordenador	A	
			Diretor recursos humanos		
			Diretor organização		
			Diretor financeiro		
			Diretor operações		
			Diretor comercial		
Gestor	Gestor técnico	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	Gestor de investigação antifraude e anticorrupção	B	
			Responsável serviço contabilidade		
			Técnico analista de negócios I		
			Gestor <i>compliance</i>		
			Gestor de recrutamento		
	Gestor comercial		Responsável gestão negócio seguros		
			Responsável comercial área <i>telco & retail</i>		
			Responsável comercial serviço automóvel		
			Gestor operacional		Responsável de plataforma
					Responsável serviço fornecedores

Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	Técnico de apoio externo	C	
			Técnico analista de negócios II		
			Técnico recursos humanos - Generalista		
			Técnico projetos operação		
			Técnico jurista		
			Técnico <i>reporting</i>		
Operacional	Coordenador operacional I	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	Coordenador suporte negócio	D1	
			Coordenador fornecedores técnico/lar e MDDR		
			Coordenador fornecedores técnico		
			Coordenador controlo de gestão		
			Coordenador de suporte e dinamização de negócio		
			Coordenador rede médica		
			Coordenador comunicação e B2C		
	Coordenador UW				
	Coordenador operacional II			Supervisor de plataforma	D2
				Supervisor de plataformas lar	
				Supervisor manutenção	
	Coordenador operacional III			Supervisor pagos <i>input</i>	D3
				Coordenador de plataforma	
	Especialista operacional I			Especialista comercial - Formação rede	E1
				Dinamizador especialista de suporte negócio	
Especialista operacional II		É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.	Especialista de manutenção	E2	
			Especialista antifraude		
			Especialista faturação		
			Especialista formação		
			Especialista mecânica auto		
Especialista produção e contratos					

Operacional	Especialista operacional III	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.	Administrativo contabilidade	E3
			Caixa/especialista administrativo	
			Administrativo assessoria jurídica	
			Administrativo rede médica	
			Especialista WFM	
	Assistente operacional I	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	<i>Help desk</i> - Administrativo	F1
			Assistente operacional fornecedores	
			Operador assistência	
			Operador assistência noturna	
			Administrativo suporte de negócio e receção	
			Administrativo de reclamações	
			Administrativo pagos <i>input</i>	
			Assistente rede técnica saúde	
	Assistente operacional II	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	Administrativo de receção	F2
			Administrativo assistência CRM	
Operador assistência noturna				
Operador de assistência				
Assistente operacional III	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	Operador assistência noturna	F3	
		Operador assistência		
Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.		G

ANEXO III

Conteúdos funcionais das subcategorias

A - Categoria de diretor

Função diferenciadora: É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.

Subcategorias:

Diretor coordenador

Núcleo funcional: Gere a empresa e define a estratégia de gestão para que os objetivos globais da empresa sejam alcançados. Garante que os valores da empresa sejam cumpridos. Define uma visão global do negócio; estabelece o ritmo e as prioridades do negócio.

Diretor recursos humanos

Núcleo funcional: Planeia, supervisiona e controla o funcionamento integral da gestão de recursos humanos, de forma a garantir o seu desempenho adequado, com os níveis de qualidade estabelecidos e assim contribuir para os objetivos gerais da empresa. Supervisiona todos os processos de pessoal e procedimentos legais. Responsável por toda a gestão de recursos humanos.

Diretor organização

Núcleo funcional: Coordena a direção de organização, promovendo a adaptação dos recursos e instrumentos necessários à prossecução dos objetivos. Assegura a implementação das ferramentas. Avalia as possibilidades existentes em termos de redução de custos e melhorias contínuas de procedimentos. Contribui para a melhoria dos processos, implementação de produtos, definição de funcionalidades de ferramentas, mudanças organizacionais e métodos de trabalho.

Diretor financeiro

Núcleo funcional: Assegura todos os aspetos de contabilidade, tributários, de faturação e relatórios, a fim de contribuir para o cumprimento dos objetivos gerais da empresa. Assegura a coordenação da gestão financeira nas áreas fiscal, contabilidade e tesouraria; garante o controle de gestão.

Diretor operações

Núcleo funcional: Planeia, supervisiona e controla o pleno funcionamento da operação no seu todo, de forma a garantir a adequada prestação de serviços de assistência aos clientes, com os níveis de qualidade estabelecidos e contribuir para os objetivos gerais da empresa. Organiza o serviço a cada uma das suas equipas de trabalho de forma a prestar serviços de acordo com os parâmetros estabelecidos.

Diretor comercial

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento dos objetivos comerciais definidos.

Acompanha o desenvolvimento e evolução do mercado e defini estratégias de vendas baseadas nas necessidades e oportunidades de negócio. Dinamiza os canais de vendas e identifica novas potencialidades de negócio; ajustando as ferramentas e a formação necessária às equipas de trabalho para o efeito.

B - Categoria de gestor técnico

Função diferenciadora: É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Subcategorias:

Gestor de investigação antifraude e anticorrupção

Núcleo funcional: Garante o suporte do *compliance* para os objetivos globais da empresa em tópicos específicos da área de risco de *compliance*, como fraude interna e investigação. Orienta a conceção e arquitetura do respetivo tema do programa de *compliance*, gere a supervisão das áreas funcionais relevantes e coordena as atividades de *compliance* para estes temas dedicados.

Responsável serviço contabilidade

Núcleo funcional: Responsável pela contabilidade, coordena e acompanha a equipa, assegura a produção de informação fidedigna e oportuna, alinhada com as políticas contabilísticas, garante o cumprimento dos prazos incluindo relatórios, obrigações legais e fiscais. Contribui para os objetivos gerais da empresa.

Técnico analista de negócios I

Núcleo funcional: Responsável pela implementação de métodos e processos de forma a assegurar a rentabilidade do trabalho de todos os utilizadores e satisfazer as necessidades do cliente interno e externo. Assegura a melhoria dos processos, implementação de produtos, definição de funcionalidades de ferramenta, mudanças organizacionais e métodos de trabalho. Apoia na análise e otimização dos processos e na validação da sua coerência interna.

Gestor compliance

Núcleo funcional: Define a estratégia e métodos para implementar programas e processos de *compliance*. Comunica a cultura de integridade. Implementa o regulamento geral de privacidade de dados (RGPD). Neste âmbito estabelece um nível consistente de proteção de informação.

Gestor de recrutamento

Núcleo funcional: Gere perfis de sucesso detalhados, a fim de atrair/direcionar candidatos para as vagas existentes. Recorre a ferramentas de procura no mercado, para melhor identificação de talentos. Identifica perfis adequados a cada necessidade, disponibilizando candidatos adequados a cada cargo.

C - Categoria de gestor comercial

Função diferenciadora: É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Subcategorias:

Responsável gestão negócio seguros

Núcleo funcional: Assegura a gestão e o cumprimento dos objetivos definidos.

Colabora na definição dos objetivos comerciais da conta; acompanha, monitoriza e identifica processos de melhoria transversal a todas as áreas da empresa. Interage com os responsáveis das outras áreas de negócio, com o objetivo de implementar novos processos e procedimentos por forma a garantir e cumprir SLA.

Responsável comercial área telco & retail

Núcleo funcional: Assegura a gestão e o cumprimento dos objetivos definidos. Coordena a sua atividade em conformidade com a prossecução dos objetivos de negócio, e monitoriza o cumprimento dos objetivos, identificando e procurando encontrar soluções para eventuais desvios. Interage com os responsáveis das outras áreas de negócio, com o objetivo de implementar novos processos e procedimentos por forma a garantir e cumprir SLA.

Responsável comercial serviço automóvel

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento dos objetivos definidos. Monitoriza o cumprimento dos objetivos, identificando e procurando encontrar soluções para eventuais desvios e controla e gere os resultados. Interage com os responsáveis das outras áreas de negócio, com o objetivo de implementar novos processos e procedimentos por forma a garantir e cumprir SLA.

D - Categoria de gestor operacional

Função diferenciadora: É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.

Subcategorias:

Responsável de plataforma

Núcleo funcional: Supervisiona e gere o trabalho dos supervisores assegurando que esse trabalho se realiza mediante os procedimentos internos de forma a atingir os objetivos, tanto a nível das soluções apresentadas como do atendimento telefónico. Gere e ou revê processos delicados ou especiais de forma a garantir uma boa gestão e desenvolvimento adequados.

Responsável de fornecedores

Núcleo funcional: Coordena, organiza e supervisiona o correto funcionamento da rede de fornecedores de assistência técnica. Garante a qualidade da prestação do serviço e analisa os custos gerados pelos serviços prestados pela rede de fornecedores, de modo gerir os custos.

E - Categoria de técnico

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.

Subcategorias:

Técnico de apoio externo

Núcleo funcional: Assegura sempre que possível assistência no local, recorrendo apenas em situação necessárias a reboque, assim como assegurar o apoio no local em caso de acidente.

Técnico analista de negócios II

Núcleo funcional: Implementa métodos e processo de forma a assegurar a rentabilidade do trabalho de todos os utilizadores e satisfazer as necessidades do cliente interno e externo.

Técnico de recursos humanos - Generalista

Núcleo funcional: Faz toda a gestão administrativa transversal de recursos humanos: Recrutamento, processamento salarial, gestão administrativa, avaliação de desempenho e todas as tarefas de gestão de recursos humanos.

Técnico projetos operações

Núcleo funcional: Monitoriza o correto funcionamento de diversas ferramentas de apoio nas operações, assim como monitoriza e controla o correto funcionamento das suas funcionalidades. Garante que as configurações desenvolvidas e testadas nos ambientes de desenvolvimento e teste, são implementadas em ambiente de produção.

Analisa KPI e implementa novas funcionalidades de atualizações desenvolvidas. Elabora relatórios. Avalia e propõe propostas de automatização para tarefas mecânicas e rotineiras.

Técnico jurista

Núcleo funcional: Assegura as ações específicas da gestão de processos de proteção jurídica e todas as restantes responsabilidades que lhe são afetas. Executa, de acordo com as políticas e objetivos definidos, as ações específicas da gestão de processos de proteção jurídica, sob a sua responsabilidade, nomeadamente atender os beneficiários dos contratos geridos, analisar os processos, formalizar reclamações e negociar indemnizações com entidades terceiras.

Técnico reporting

Núcleo funcional: Identifica as necessidades do serviço operações, no âmbito dos vários sistemas de comunicação, nomeadamente, telefónica, e-mail, *internet* e informática. Estrutura e sugere melhorias, de forma a obter mais eficiência na gestão de recursos tecnológicos e humanos.

Procede à constante monitorização de performance do sistema telefónico. Elabora relatórios de atividade.

F - Categoria de coordenador operacional I

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.

Subcategorias:

Coordenador suporte negócio

Núcleo funcional: Assegura a gestão dos assuntos relativos à qualidade e a compras. Controla o *budget* avaliando e estabelecendo as prioridades em termos de investimentos e de gastos, sob orientação. Coordena o correto funcionamento das instalações, as medidas de segurança no trabalho, os seguros relativos ao edifício.

Colabora na definição das políticas da qualidade, objetivos da qualidade, plano de monitorização, plano de melhoria global da empresa.

Coordenador fornecedores técnico/lar e MDDR

Núcleo funcional: Gere, capta e forma integralmente uma rede de fornecedores de serviço de assistência técnica, lar e MDDR, de acordo com as diretrizes e procedimentos estabelecidos, de modo a dar suporte e abrangência de serviço.

Coordenador fornecedores técnico

Núcleo funcional: Gere, capta e forma integralmente uma rede de fornecedores de serviço de assistência técnica, de acordo com as diretrizes e procedimentos estabelecidos, de modo a dar suporte e abrangência de serviço.

Coordenador controlo de gestão

Núcleo funcional: Assegura a exatidão dos dados e realizar os relatórios dentro dos prazos estabelecidos e coordena o trabalho da secção de controlo de gestão.

Elabora e analisa diversos relatórios financeiros. Realiza estudos de distribuição de custos internos. Coordena a secção de controlo de gestão.

Coordenador de suporte e dinamização de negócio

Núcleo funcional: Garante a partilha de informação e gestão de forma transversal dentro da área comercial. Assegura o controlo e a realização das análises e reportes. Desenvolve estudos de mercado que forem identificados pelas diferentes áreas. Efetua *benchmark* dos produtos existentes. Garante o desenvolvimento de integração de novos clientes, criando o plano de formação inicial e contínuo, garantindo a realização pelos formadores de todos os processos implementados para a formação.

Coordenador de rede médica

Núcleo funcional: Coordena, organiza e supervisiona o correto funcionamento da rede médica. Responsável pela gestão de custos. Desempenha as atividades atribuídas dentro do escopo da gestão da rede médica, sendo responsável por alinhar a estratégia funcional interagindo com o negócio.

Coordenador comunicação e B2C

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento dos objetivos definidos para as áreas de *marketing* digital e comunicação. Assegura o cumprimento da estratégia digital, monitoriza os KPI do canal de vendas *e-commerce* (B2C). Analisa a performance do canal de vendas *e-commerce* (B2C). Gere as redes. Gere a comunicação da marca interna e externa de acordo com as diretrizes. Gere os conteúdos do *website* institucional, propondo ações de melhoria de visibilidade e conteúdo. Organiza ações de responsabilidade social de acordo com o plano de comunicação.

Coordenador UW

Núcleo funcional: Assegura o cumprimento das normas internas de cotações assim como os respetivos prazos, cumprindo os critérios de rentabilidade para a empresa.

G - Categoria de coordenador operacional II

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.

Subcategorias:

Supervisor de plataforma

Núcleo funcional: Supervisiona e planifica o trabalho dos operadores de assistência assegurando que se realiza seguindo os procedimentos, cumprimento com objetivos e satisfação do cliente, tanto a nível de soluções como de atenção telefónica. Garante que as chamadas e o envio dos diferentes serviços são atendidos dentro dos tempos estabelecidos e acompanha os volumes de trabalho a fim de gerir mais vários produtos em simultâneo de forma a cumprir os objetivos.

Gere e supervisiona processos específicos e colabora na criação e gestão de indicadores de apoio à gestão.

Supervisor de plataforma lar

Núcleo funcional: Supervisiona e planifica o trabalho dos operadores de assistência assegurando que se realiza seguindo os procedimentos, cumprimento com objetivos e satisfação do cliente, tanto a nível de soluções como de atenção telefónica. Garante que as chamadas e o envio dos diferentes serviços são atendidos dentro dos tempos estabelecidos e acompanha os volumes de trabalho a fim de gerir mais vários produtos em simultâneo de forma a cumprir os objetivos.

Gere e supervisiona processos específicos e colabora na criação e gestão de indicadores de apoio à gestão.

Supervisor de manutenção

Núcleo funcional: Estrutura, forma e coordena no sentido de obter o máximo de controlo de rentabilidade nas diversas áreas de modo a satisfazer as necessidades do cliente e contribuir para a realização dos objetivos. Supervisiona a operacionalidade do processo de gestão de manutenção automóvel e faz a planificação de todas as tarefas diárias da equipa, garantindo que todas as funções são asseguradas. Supervisiona todos os produtos de manutenção.

H - Categoria de coordenador operacional III

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.

Subcategorias:

Supervisor pagos input

Núcleo funcional: Garante e assegura que todos os registos contabilísticos são executados de forma adequada, respeitando todos os requisitos legais, assim como assegura a gestão de pagos *input*. É responsável pela verificação dos dados das faturas e insere no sistema de forma a garantir o seu devido pagamento.

Coordenador de plataforma

Núcleo funcional: Apoia no planeamento do trabalho dos supervisores assegurando que os procedimentos internos são cumpridos de forma a atingir os objetivos da empresa e garantir a satisfação do cliente, tanto a nível das soluções apresentadas como do atendimento telefónico. Dá resposta a questões e pedidos tanto dos supervisores como operadores, no que diz respeito ao cumprimento de procedimentos respeitante aos diferen-

tes contratos de assistência. Colabora na definição dos procedimentos e melhoria dos mesmos; assim como na implementação dos novos contratos.

I - Categoria de especialista operacional I

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.

Subcategorias:

Especialista comercial - Formação rede

Núcleo funcional: Assegura o suporte e dinamização comercial para o cumprimento dos objetivos definidos para cada linha de negócio. Garante e realiza a formação às redes de distribuição. Gere contratos, produtos, clientes e processos de acordo com as políticas de *compliance* em vigor na empresa. Assegura o suporte administrativo e comercial para o funcionamento de toda a atividade comercial em conformidade com os objetivos de negócio estabelecidos pela empresa e assegurar o controlo e a realização das análises e relatórios da dinamização operacional e da formação.

Dinamizador especialista de suporte negócio

Núcleo funcional: Assegura o suporte comercial e administrativo e garante a partilha de informação e gestão de forma transversal dentro da área comercial. Assegura o suporte administrativo e comercial para o funcionamento de toda a atividade comercial em conformidade com os objetivos de negócio estabelecidos e garante o controlo e a realização das análise e relatório de forma a facilitar a identificação de potenciais desvios e razões que justifiquem os mesmos.

Assegura o suporte na gestão dos clientes e contratos.

J - Categoria de especialista operacional II

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.

Subcategorias:

Especialista de manutenção

Núcleo funcional: Assegurar a operacionalidade do processo de gestão de manutenção automóvel, através da receção, controlo e resposta às solicitações inerentes ao mesmo. Faz a gestão do controlo das coberturas e exclusões contratuais, da deteção de tentativas de fraude. Faz gestão de custos.

Especialista antifraude

Núcleo funcional: Elabora relatórios periódicos de fraude e realiza auditorias periódicas nas modificações e outras que sejam necessárias para o bom funcionamento da operação. É responsável pelas auditorias periódicas do NPS.

Especialista faturação

Núcleo funcional: Assegura a faturação aos clientes em estreita comunicação com filiais e diversos departamentos internos, assim como gestão dos respetivos valores. Faz a conferência de contas correntes de clientes. É responsável pelas cobranças aos clientes.

Especialista formação

Núcleo funcional: Assegura a formação aos trabalhadores da plataforma de assistência e a novas admissões para o desenvolvimento do seu desempenho profissional e assegura a sua adaptação às tarefas específicas de cada posto de trabalho. Assegura a formação contínua.

Especialista mecânica auto

Núcleo funcional: Assegura a gestão de viaturas de substituição e realiza o acompanhamento e controlo diários junto das oficinas/concessões. Assegura o atendimento e a gestão de todos os processos da plataforma de assistência, que requeiram a sua intervenção técnica especializada de mecânica, telefónica ou no local.

Garante o apoio em *back office* no diagnóstico de avarias e controlo de imobilizações.

Especialista produção e contratos

Núcleo funcional: Elaboração de contratos, análise de minutas de contratos emitidas por clientes, elaboração de anexos e qualquer documentação contratual, análise de modelos, garantias impostas pelo grupo e sua adaptação, gestão e acompanhamento de renovação de contratos, configuração de contratos nos diferentes sistemas.

K - Categoria de especialista operacional III

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa ou outras equivalentes que exigem conhecimentos técnicos específicos.

Subcategorias:

Administrativo contabilidade

Núcleo funcional: Assegura o adequado suporte contabilístico/administrativo contribuindo para o cumprimento das inerentes responsabilidades, com foco na qualidade e no cumprimento dos prazos. Apoia nos registos contabilísticos, de faturação e tesouraria.

Caixa/especialista administrativo

Núcleo funcional: Contabiliza todos os documentos (faturas de fornecedores de despesas gerais) de acordo com os prazos previstos e assegurar o pagamento atempado às diversas entidades (fornecedores, clientes, Estado, recursos, etc.). Regista todos os pagamentos efetuados, quer a fornecedores da empresa, quer a fornecedores ligados aos processos geridos pelas plataformas.

Administrativo assessoria jurídica

Núcleo funcional: Faz o atendimento telefónico das solicitações destinadas à equipa de proteção jurídica, dá informações aos beneficiários e faz registo de ações a executar. Abre e classifica os processos. Faz a gestão da documentação entrada e saída da área jurídica, procedendo, se necessário, ao seu arquivo.

Administrativo rede médica

Núcleo funcional: Apoio na integração, consolidação, manutenção e desenvolvimento da rede de prestadores médicos de acordo com as necessidades do negócio.

Assegura a manutenção dos contratos de prestação de serviços, de modo a assegurar o seu cumprimento integral e validação dos mesmos. Controla a documentação legalmente exigida para o exercício da atividade dos fornecedores médico.

Especialista WFM

Núcleo funcional: Tem como principais responsabilidades supervisionar a produtividade e a qualidade do trabalho, analisando e monitorizando os resultados para desta forma garantir os níveis de serviço contratados com os clientes. Planeia e escalas, afetando os recursos adequados face à atividade por dia da semana, faixa horária e sazonalidade.

L - Categoria de assistente operacional I

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.

Subcategorias:

Help desk - Administrativo

Núcleo funcional: Assegura o apoio geral de *help desk*. Gere incidentes e solicitações.

Dá suporte ao processo de entradas/saídas no âmbito de acessos informáticos. Gere diretório ativo local. Contribui ativamente para evitar ou mitigar incidentes graves.

Assistente operacional fornecedores

Núcleo funcional: Dá suporte à gestão, no respeito a: fornecedores e sua avaliação, custos médios, avarias, expedição automática, orçamento, poupança. Elabora relatórios.

Administrativo suporte de negócio e receção

Núcleo funcional: Gere os fornecedores indiretos relacionados com o edifício. Faz a gestão dos contratos de manutenção das instalações. Monitoriza e avalia os fornecedores indiretos. Controla o *budget*. Gere as compras.

Administrativo de reclamações

Núcleo funcional: Procede à análise técnico-administrativo de reclamações decorrentes de serviços prestados, promovidas pelos beneficiários dos serviços, fornecedores ou quaisquer outros clientes institucionais, e posterior processamento de todo o expediente relacionado com as mesmas, nomeadamente de reembolsos.

Comunica com as restantes áreas da empresa, no sentido de recolher e fornecer informação para posterior tratamento como melhor prática a adotar, a fim de suprir lacunas ou corrigir deficiências nos serviços prestados.

Administrativo pagos input

Núcleo funcional: Assegura a verificação dos dados das faturas e inserir no sistema de forma a garantir o seu devido pagamento. Gere as faturas de modo a cumprir com o estabelecido contratualmente. Analisa as contas de fornecedores de modo a garantir a inexistência de desvios e a retificá-los.

Assistente rede técnica saúde

Núcleo funcional: Assegura o atendimento telefónico aos programas de acompanhamento de doentes crónicos. Procede ao atendimento e gestão de processos de doentes inscritos nos programas, assegurando o cumprimento rigoroso do previsto na lei de proteção de dados pessoais.

M - Categoria de assistente operacional II

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.

Subcategorias:

Administrativo de receção

Núcleo funcional: Atende a central telefónica e conseqüentemente trata das chamadas para todas as áreas da empresa. Envia, recebe e trata da documentação geral da empresa. Executa tarefas administrativas. Em situações pontuais desempenha funções de assistência.

Administrativo assistência CRM

Núcleo funcional: Realiza inquéritos telefónicos efetuados no âmbito das campanhas relacionadas com os contratos em curso. Desempenha tarefas administrativas associadas a campanhas de CRM - *back office*. Regista diariamente chamadas e *e-mails* recebidos na respetiva aplicação informática. Lista, define e desenvolve oportunidades de melhoria do processo.

Operador assistência noturna

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

Operador assistência

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

N - Categoria de assistente operacional III

Função diferenciadora: É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, ou outras equivalentes, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.

Subcategorias:

Operador assistência noturna

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

Operador assistência

Núcleo funcional: Receciona as solicitações de assistência, organiza e gere a prestação do serviço solicitado em conformidade com o definido no contrato ou na campanha.

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial:

Nível salarial	Valor mínimo
A	2 345,80 €
B	1 859,00 €
C	1 264,20 €
D1	1 355,50 €
D2	1 300,00 €
D3	1 250,00 €
E1	1 272,50 €
E2	1 156,10 €
E3	1 100,00 €
F1	1 112,00 €

F2	1 040,00 €
F3	1 000,00 €
G	857,00 €

B - Subsídio de refeição: 11,80 €.

C - Produção de efeitos: A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes nas alíneas anteriores produzem efeitos desde o início de vigência do presente acordo de empresa.

ANEXO V

Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT

1- O empregador poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até um limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2- A utilização do regime de tempo de trabalho previsto no presente anexo poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a sua redução.

3- O trabalho prestado em acréscimo pode ser compensado, por decisão do empregador, através de alguma ou algumas das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro pelo valor da retribuição horária.

4- Quando o empregador pretenda utilizar o regime de tempo de trabalho previsto no presente anexo, deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo ou a redução do tempo de trabalho com um mínimo de 24 horas de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

5- No final de cada ano civil deverá ser saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo a mesma ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano civil subsequente.

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

7- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do primeiro semestre ano civil subsequente serão compensadas através de pagamento em dinheiro pelo valor da retribuição horária.

8- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho, a adaptabilidade e o trabalho suplementar não prejudicam a aplicação do regime de tempo de trabalho previsto no presente anexo.

9- O empregador, por acordo com o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora, poderá instituir outros regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT.

ANEXO VI

Pagamento de despesas de deslocação em serviço

Cláusulas	Valores
Cláusula 36. ^a - Despesas de deslocação em serviço em Portugal:	
– Por diária completa	83,00 €
– Refeição isolada	13,50 €
– Dormida e pequeno-almoço	56,00 €
– Por km em automóvel ligeiro próprio	0,41 €
Cláusula 37. ^a - Diária das despesas de deslocação em serviço no estrangeiro	167,00 €

ANEXO VII

Condições de referência do seguro de saúde

Coberturas		
Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro	30 000,00 €
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro	3 000,00 €
Franquias e copagamentos máximos	Internamento	100,00 €/sinistro
	Copagamento	Consultas 17,50 €/sinistro
	Franquia anual	Sem franquia
Períodos carência		Sem período de carência para ambulatório

ANEXO VIII

Plano Individual de Reforma (PIR)

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 43.^a, a empresa efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto nos códigos do imposto sobre pessoas coletivas e pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste acordo de empresa, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO IX

Correspondência com as anteriores categorias profissionais

Categoria anterior	Categoria AE	Subcategoria AE
Diretor coordenador	Diretor	Diretor coordenador
Diretor de serviço	Diretor	Diretor operações
Diretor de serviço	Diretor	Diretor organização
Diretor de serviço	Diretor	Diretor comercial
Diretor de serviço	Diretor	Diretor recursos humanos
Diretor de serviço	Diretor	Diretor financeiro
Chefe de serviços	Gestor técnico	Gestor <i>compliance</i>
Chefe de serviços	Gestor técnico	Técnico analista negócios I
Chefe de serviços	Gestor técnico	Responsável serviço contabilidade
<i>Anti-fraud investigation manager</i>	Gestor técnico	Gestor de investigação antifraude e anticorrupção
<i>Talent acquisition</i>	Gestor técnico	Gestor de recrutamento
Chefe de serviços	Gestor comercial	Responsável gestão negócio seguros
Responsável comercial área auto	Gestor comercial	Responsável comercial serviço automóvel
Responsável comercial área <i>telco & retail</i>	Gestor comercial	Responsável comercial área <i>telco & retail</i>
Chefe de serviços	Gestor operacional	Responsável de plataforma
Chefe de serviços	Gestor operacional	Responsável serviço fornecedores
Técnico apoio gestão sinistros	Técnico	Técnico apoio externo
Técnico organização	Técnico	Técnico analista negócios II
Técnico projetos operação	Técnico	Técnico projetos operações
Técnico <i>reporting</i>	Técnico	Técnico <i>reporting</i>
Técnico apoio jurídico	Técnico	Técnico jurista
Técnico recursos humanos	Técnico	Técnico recursos humanos - Generalista
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador de comunicação institucional e B2C
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador de suporte e dinamização de negócio
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador controlo gestão
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador rede médica
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador suporte negócio
Chefe de secção	Coordenador operacional I	Coordenador UW
Gestor de fornecedores	Coordenador operacional I	Coordenador fornecedores técnico
Gestor fornecedores lar	Coordenador operacional I	Coordenador fornecedores técnico/lar/MDDR

Chefe de secção	Coordenador operacional II	Supervisor de plataforma
Chefe de secção	Coordenador operacional II	Supervisor de plataformas lar
Chefe de secção	Coordenador operacional II	Supervisor manutenção
Chefe de secção	Coordenador operacional III	Supervisor pagos <i>input</i>
Coordenador plataformas	Coordenador operacional III	Coordenador de plataforma
Gestor de rede e comercial	Especialista operacional I	Especialista comercial - Formação rede
Dinamizador de rede	Especialista operacional I	Dinamizador especialista de suporte de negócio
Assistente administrativo de 1. ^a	Especialista operacional II	Especialista antifraude
Assistente administrativo de 1. ^a	Especialista operacional II	Especialista faturação
Técnico mecânica auto	Especialista operacional II	Especialista mecânica auto
Técnico de produção e contratos	Especialista operacional II	Especialista produção e contratos
Técnico formação	Especialista operacional II	Especialista formação
Técnico manutenção/assistente administrativo	Especialista operacional II	Especialista manutenção
Administrativo contabilidade	Especialista operacional III	Administrativo contabilidade
Administrativo rede médica	Especialista operacional III	Administrativo rede médica
Caixa/técnico administrativo	Especialista operacional III	Caixa/especialista administrativo
Especialista WFM	Especialista operacional III	Especialista WFM
Administrativo secção assessoria jurídica	Especialista operacional III	Administrativo secção assessoria jurídica
Assistente administrativo de 1. ^a	Assistente operacional I	Administrativo pagos <i>input</i>
Técnico administrativo/assistente administrativo	Assistente operacional I	Administrativo reclamações
Técnico administrativo/assistente administrativo	Assistente operacional I	Administrativo suporte de negócio e receção
Operador técnico de saúde	Assistente operacional I	Assistente rede técnica saúde
Técnico administrativo	Assistente operacional I	Assistente operacional fornecedores
Técnico computadores III	Assistente operacional I	<i>Help desk</i> - Administrativo
Assistente administrativo de 1. ^a	Assistente operacional II	Administrativo assistência CRM
Assistente administrativo de 1. ^a	Assistente operacional II	Administrativo de receção
Assistente administrativo de 1. ^a	Assistente operacional II	Operador assistência noturna
Assistente administrativo de 1. ^a	Assistente operacional II	Operador de assistência
Assistente administrativo de 1. ^a	Assistente operacional II	Operador de assistência
Assistente administrativo de 2. ^a	Assistente operacional III	Operador assistência noturna
Assistente administrativo de 2. ^a	Assistente operacional III	Operador de assistência
Assistente administrativo de 3. ^a	Assistente operacional III	Operador de assistência
Assistente administrativo de 3. ^a (até 1 ano)	Estagiário em ingresso	Operador de assistência

ANEXO X

Equivalência de rubricas salariais

Rubrica anterior	Nova rubrica
Vencimento	Vencimento base
Vencimento (B)	
Vencimento base - CCT 2012 caducados	
Antigos suplementos CCT caducados (A)	Margem livre não absorvível
Antigos Suplementos CCT caducados (B)	
Margem livre não absorvível antigos CCT caducados	
Margem livre absorvível antigos CCT caducados	Margem livre absorvível
Diuturnidade *	Antiga diuturnidade PCT ***
Prémio antiguidade CCT caducados	Antigo prémio de antiguidade CCT caducados ***
Subsídio para falhas **	Antigo subsídio para falhas PCT
Prémio turno noite	Subsídio de turno ****
Prémio turno tarde	

* Diuturnidade prevista na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos.

** Abono para falhas previsto na portaria de condições de trabalho para os trabalhadores administrativos.

*** Cláusula 46.^a números 4 e 5 do presente AE, constituindo margem livre não absorvível.

**** Salvo o disposto na cláusula 46.^a, número 5, do presente AE.

Lisboa, 17 de outubro de 2024.

AWP P&C, SA - Sucursal em Portugal, NIPC 980 359 546, representada por:

Miguel Roquette Mello do Rego, na qualidade de mandatário geral.

Helena Maria Lopes Rodrigues Santos Sequeira, na qualidade de procuradora.

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

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

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

Carlos Alberto Marques, presidente da mesa da assembleia e do conselho geral, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de advogada, mandatária.

Lina Maria Pereira da Silva, na qualidade de advogada, mandatária.

Depositado em 28 de outubro de 2024, a fl. 80 do livro n.º 13, com o n.º 287/2024, 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 SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Acordo de empresa entre a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA, e a FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outros, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2017, com a redacção resultante da revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2024.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2017, com a redacção resultante da revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, apenas nas matérias nela constantes.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordoCláusula 1.^a**Área e âmbito**

- 1- *(Sem alteração.)*
- 2- *(Sem alteração.)*
- 3- *(Sem alteração.)*
- 4- O presente AE abrange um empregador e 485 trabalhadores.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhoCláusula 24.^a**Retribuição mínima e produção de efeitos**

1- A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

2- Para o ano de 2025, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de janeiro a 31 de dezembro, serão iguais aos valores constantes do anexo II e do anexo III desta convenção colectiva, majorados do valor da taxa de inflação (IPC) verificada no ano de 2024, acrescida de 1,00 %, salvaguardando-se que o aumento mínimo da remuneração base não poderá ser inferior a 60,00 €.

- 3- *(Sem alteração.)*
- 4- *(Sem alteração.)*
- 5- *(Sem alteração.)*
- 6- *(Sem alteração.)*
- 7- *(Sem alteração.)*

CAPÍTULO XI

PrevidênciaCláusula 58.^a-A (Nova cláusula)**Protecção na doença**

1- A empresa promoverá a auscultação das organizações sindicais signatárias e das organizações representativas dos trabalhadores, caso pretenda alterar as condições de protecção na doença de origem não convencional actualmente em vigor, constantes do anexo IX - Condições de protecção na doença de origem não convencional em vigor em 1 de janeiro de 2024.

2- A resposta das organizações sindicais e das organizações representativas dos trabalhadores deverá ser comunicada no prazo máximo de 30 dias, tendo carácter meramente consultivo.

ANEXO II

1- Tabela salarial

Níveis	Remunerações (em euros)	
		Aplicação da cláusula 11. ^a -A
15	3 779,42	
14	3 270,01	
13	2 794,90	
12	2 331,86	
11	1 902,01	2 114,79
10	1 632,28	1 767,43
9	1 517,62	1 574,52
8	1 462,84	1 490,24
7	1 400,69	1 431,76
6	1 330,62	1 365,91
5	1 299,55	1 315,35
4	1 264,78	1 282,68
3	1 198,93	1 232,12
2	1 161,54	1 180,49

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementaresCláusula 17.^a**Trabalho suplementar**

3- :

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho - Remuneração normal multiplicada por 1,75;
- b) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho - Remuneração normal multiplicada por 2;
- c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - Remuneração normal multiplicada por 2,25;
- d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados - Remuneração normal multiplicada por 2,50.

- 5- Lanche - 2,75 €.
- 6- Jantar - 11,48 €.
- Pequeno-almoço - 2,75€.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

- 1- Jantar no local de trabalho - 11,48 €.
- 2- Jantar fora do local de trabalho - 11,91 €.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

- 3- 28,18 €.

Cláusula 28.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

- 1- Percentagens constantes das alíneas *c)* e *d)* do número 3 da cláusula 17.^a - Anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

- 1- 16,23 € por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e 2,09 € por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

- 4- 49,73 €.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

- 1- 12,43 €.
- 2- 12,43 €.
- 3- 12,43 €.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1-:

- a)* 30,5 % da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;
- b)* 22,5 % da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;
- c)* 17,5 % da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;

Dois turnos folga fixa (17,5 % do nível 9) - 265,59 €.

Dois turnos descanso rotativo (22,5 % do nível 9) - 341,47 €.

Três turnos descanso fixo (22,5 % do nível 9) - 341,47 €.

Três turnos descanso rotativo (30,5 % do nível 9) - 462,88 €.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

- 5 % - 91,59 €.
- 2,5 % - 45,91 €.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3-:

b) 13,16 €.

4-:

a) 8,94 €;

b) 79,13 €.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

b) Subsídio de 1298,46 €.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

b) Valor do seguro - 97 929,59 €.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

Ensino primário - 33,95 €.

Ciclo preparatório - 76,45 €.

Cursos gerais - 115,48 €.

Cursos complementares e médios - 185,66 €.

Cursos superiores - 269,44 €.

ANEXO IX

Condições de protecção na doença de origem não convencional

Em vigor em 1 de janeiro de 2024

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa beneficiam da cobertura de um seguro de doença com as seguintes condições:

PLANOS SECIL - ACTIVOS

Análises clínicas feitas no SNS - Médic paga a 100%

Período Seguro » 01/01/2024 31/12/2024

COBERTURAS	Plano de Garantias				
	Capitals	Dentro da Rede		Fora da Rede	
	Plano Atual	Segurador	Cliente	Segurador	Cliente
HOSPITALIZAÇÃO	30.000 €	90%	10%min. 250 €, máx. 500€	60%	40%
Int. cirurgias em internamento					
Int. cirurgias em ambulatório					
Outras despesas internamento					
Próteses cirurgicas					
Lasik para mais de 4 dioptrias ⁽¹⁾		(2)	10% Máx 500 € / Sessão		
Quimioterapia					
PARTO	1.500 €	80%	20%	60%	40%
Parto Normal					
Cesariana					
Interrupção Involuntária Gravidez					
AMBULATÓRIO	2.000 €	90%	10%	60%	40%
Franquia Anual por Pessoa Segura (3)			25 €		50 €
Consultas		(2)			
Médico Assistente Médic		(2)	12,5 €		
Consultas Cuidados Primários		(2)	14,5 €		
Consultas de Especialidade		(2)	16,0 €		
Domicílios		(2)	25,0 €		
Urgências		(2)	37,5 €		
Consultas Psiquiatria ou Psicologia	6 ind/ 12 grupo	(2)	16,0 €		
Exames Auxiliares de Diagnóstico					
Análises		(2)	2 €		
Anatomia patológica		(2)	5 €		
Raio X		(2)	5 €		
Ecografias		(2)	15 €		
Medicina Nuclear		(2)	12,5 €		
Tac		(2)	25,0 €		
Ressonância Magnética		(2)	62,5 €		
Outros MCD's		90%	10%		
Cirurgias e outros Actos Médicos em Ambulatório		90%	10%		
Fisioterapia (sub-limite anual)	500 €	90%	10%		
MEDICAMENTOS	300 €		n.a		
Medicamentos com prescrição médica:					
» Comparticipados comp. pelo SNS				80%	20% + 1,5 € por medicamento
» Não comparticipados pelo SNS				60%	40% + 5 € por receita
ESTOMATOLOGIA	600 €			60%	40%
Franquia Anual por Pessoa Segura (3)			25 €		50 €
Aparelhos e próteses		50%	50%		
Reparação de aparelhos e próteses		50%	50%		
Exames auxiliares (Raios X)		100%	0%		
Restantes actos médicos		(2)	15 € por ato médico		
PRÓTESES E ORTÓTESES	900 €			80%	20%
Franquia Anual por Pessoa Segura Fora da Rede			n.a		25 €
Ortóteses Oftalmológicas					
» aros e lentes	150 €				
» lentes de contacto	175 €				
MÉDICO ONLINE					
					SERVIÇO INCLuíDO - GRATUITO ATÉ 31.12.2024

(1) Unilateral - 750,00€ - Bilateral - 1.250,00€

(2) Remanescente a cargo do segurador

(3) Franquia cumulativa dentro e fora da rede

Lisboa, 10 de setembro de 2024.

Pela SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA:

Carlos Miguel Alves de Almeida Motta, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Nuno Miguel Costa Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Nuno Fernando Piedade Serpa, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Nuno Miguel Costa Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Nuno Fernando Piedade Serpa, na qualidade de mandatário.

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

Nuno Miguel Costa Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Nuno Fernando Piedade Serpa, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Nuno Miguel Costa Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Nuno Fernando Piedade Serpa, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2017, com a redacção resultante da revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, apenas nas matérias nela constantes.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA, cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no número 2 desta cláusula.

2- São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange um empregador e 485 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.^a

2- Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3- Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissionalCláusula 3.^a**Condições de admissão e carreira profissional**

1- Condições normais de admissão:

1.1- São condições gerais de admissão:

- a) Contar a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pela presente convenção;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico a realizar nos termos do número 1 da cláusula 62.^a

1.2- À empresa não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeito de admissão de qualquer trabalhador.

2- Condições específicas de admissão e carreira profissional:

2.1- Dos enfermeiros - Habilitações mínimas exigíveis - Curso geral de enfermagem, como tal classificado pela lei;

2.2- Dos desenhadores - Habilitações mínimas exigíveis - Curso industrial ou outro com igual preparação em desenho;

2.3- Dos profissionais de conservação (pré-oficial, oficial, visitador-preparador de trabalho), excepto da construção civil - Habilitações mínimas exigíveis - Curso técnico-profissional com equivalência ao 12.^o ano de escolaridade ou 12.^o ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função;

2.4- Dos profissionais administrativos:

1) Habilitações mínimas exigíveis:

- a) Para contínuos, porteiros, guardas e telefonistas - As mínimas legais;
- b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas - 11.^o ano de escolaridade ou equivalente;
- c) Para os contabilistas - Os cursos oficialmente reconhecidos e exigidos para a inscrição como técnico de contas.

2) Passam à categoria de escriturário os trabalhadores que, na categoria de dactilógrafo, tenham completado um ano de efectivo serviço.

2.5- Dos profissionais de informática - Habilitações mínimas exigíveis - 11.^o ano de escolaridade e experiência adequada;

2.6- Dos profissionais da linha de fabricação (oficiais de fabricação, pedreira e expedição; operadores de processo com comando centralizado; chefes de turno de fabricação) - Habilitações mínimas exigíveis - Curso técnico-profissional com equivalência ao 12.^o ano de escolaridade ou 12.^o ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função;

2.7- Dos profissionais de laboratório (pré-oficiais e oficiais) - Habilitações mínimas exigíveis - Curso de auxiliar de laboratório ou equivalente;

2.8- Dos prospectores de vendas - Habilitações mínimas exigíveis - 11.^o ano de escolaridade ou equivalente;

2.9- Do dinamizador de segurança - Habilitações mínimas exigíveis - Curso industrial ou equivalente;

2.10- Dos licenciados, bacharéis e equiparados:

1) São os trabalhadores que satisfaçam uma das seguintes condições:

- a) Possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por faculdade, institutos superiores ou escolas superiores, reconhecidos oficialmente, ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e especiais considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos;

- b) Exerçam efectivamente na empresa uma das funções definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I desta convenção.

2) Os licenciados e bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitivamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

- 3) Aos licenciados e bacharéis correspondem as seguintes categorias profissionais:
- a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;
 - b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;
 - c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;
 - d) Os licenciados e bacharéis ou equiparados, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia ou coordenação, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção.
- 4) Os trabalhadores que possuam uma formação técnica resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos especializados, considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos cujas funções se encontram definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I, podem ser promovidos, por mérito, aos níveis correspondentes a licenciados e bacharéis e serão designados por técnicos equiparados, não se lhes aplicando, porém, o disposto na alínea c) do número anterior.

2.11- Profissionais de conservação da construção civil - Habilitações mínimas - As exigidas por lei.

3- Condições gerais e transitórias:

3.1- No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;
- b) Reconhecida competência profissional;
- c) Antiguidade ao serviço da empresa.

3.2- Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser condicionante da admissão;

3.3- O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida;

3.4- Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção, desde que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções;

3.5- As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores já ao serviço da empresa que desempenhem funções que correspondam a uma profissão referida em qualquer dos números 2.1 a 2.11 quando se trate de acesso a categoria profissional classificada no mesmo número em que se insira a profissão desempenhada à data da abertura da vaga;

3.6- No caso de as funções desempenhadas pelo trabalhador corresponderem a mais de um dos níveis mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o nível superior;

3.7- Quando o desempenho das tarefas que lhe forem determinadas exigir ao trabalhador qualificações de um nível superior, ser-lhe-á atribuída a classificação correspondente ao nível mais elevado desde que o trabalhador possua as referidas qualificações.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por um período de 15 dias, excepto para os trabalhadores qualificados e para os quadros, relativamente aos quais esse período experimental será de, respectivamente, dois a três meses.

2- Os períodos experimentais fixados no número anterior para os trabalhadores especializados e quadros poderão ser elevados para o dobro, mediante acordo escrito.

3- Durante o período experimental, qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

4- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

5- Haverá um período de estágio de 18 meses para os instrumentistas, técnicos de electrónica, operadores de computador e programadores informáticos.

6- Os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa, admitidos a frequentar o estágio para instrumentista ou técnico de electrónica, operador de computador e programador informático manterão durante o mesmo a categoria que possuírem à data do seu início; os trabalhadores não pertencentes ao quadro da empresa serão admitidos com a categoria que em cada caso lhes competir, que manterão durante o estágio.

7- Terminado o estágio, os trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento serão promovidos à categoria correspondente; Os que não hajam obtido aproveitamento manterão a categoria profissional que lhes estiver atribuída.

8- Em caso de readmissão, o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

9- Nos casos em que as vagas não sejam preenchidas por trabalhadores já pertencentes à empresa, esta dará conhecimento dos resultados dos concursos às estruturas representativas dos trabalhadores antes da admissão efectiva.

Cláusula 5.^a

Contratação de trabalhadores a termo

1- Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto nos casos e de acordo com o regime previsto na lei.

2- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

- Identificação dos contraentes;
- Categoria profissional e remuneração do trabalhador;
- Local e horário da prestação do trabalho;
- Data do início e prazo do contrato, com indicação de motivo justificativo;
- Data de celebração do contrato.

3- A todos os trabalhadores admitidos a prazo são garantidos os ordenados mínimos correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto nesta convenção no que se refere a trabalho extraordinário, regime de deslocações e subsídios de turno e de alimentação, bem como os números 4 e 5 da cláusula 60.^a

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos a prazo se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

5- Após a comunicação pela empresa da sua intenção de rescindir o contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período mínimo de um ano dispensas, sem perda de retribuição, até, no máximo, oito dias sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

Cláusula 6.^a

Contratação de trabalhadores estrangeiros

1- A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a 18 meses será sempre objecto de consulta ao sindicato da respectiva profissão, que apreciará a fundamentação da sua necessidade e entrará em conta com a reciprocidade de tratamento dos países de origem desses trabalhadores.

2- Sempre que se prove que não há a reciprocidade de tratamento indicada no número anterior ou que um trabalhador dos quadros da empresa poderá, mediante um estágio ou frequência de um curso num prazo igual ou inferior a 12 meses, adquirir as habilitações do trabalhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado.

Cláusula 7.^a

Registo de desemprego

1- Quando a empresa pretender admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá consultar o Instituto de Emprego e Formação Profissional e os sindicatos respectivos.

2- As consultas referidas no número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3- Para os efeitos do disposto no número 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3- Em caso de necessidade poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescentadas às previstas nos anexos I e II.

4- Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção devem reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

5- As categorias assinaladas com asterisco nos anexos I e II serão extintas quando vagarem.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1- A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2- Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

- Nome;
- Número de inscrição na Previdência;
- Data de nascimento;
- Admissão e última promoção;
- Habilitações literárias;
- Profissão e categoria;
- Situação na profissão;
- Nível de qualificação;
- Remuneração base, anuidades, outras prestações regulares, subsídio e horas extraordinárias.

3- A empresa afixará durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

Cláusula 10.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1- Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.^a serão observadas obrigatoriamente as seguintes regras:

a) Os chefes de secção ou equiparados não poderão depender directamente da administração, devendo existir entre aqueles e esta graus intermédios de chefia;

b) Por cada sector específico de actividade fabril existirá, pelo menos, um encarregado;

c) O número total de estagiários não pode ser superior a 25 % dos oficiais;

d) Quando o trabalhador com funções de chefia esteja temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa obriga-se, por medida genérica ou específica, a designar quem o substitua, sendo devidas durante a substituição as remunerações a que o substituído tenha direito pelo exercício dessas funções.

2- É obrigatória a existência de:

2.1- Para os profissionais de escritório:

a) No mínimo, um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5;

b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior.

2.2- Para os profissionais fogueiros - Quando existam quatro ou mais profissionais fogueiros, trabalhando simultaneamente, um deles será o encarregado.

Cláusula 11.^a

Acesso ou promoção

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2- Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.^a classe depois de três anos de permanência na 3.^a classe.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data de entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4- Qualquer trabalhador classificado na 3.^a classe poderá ser promovido à 2.^a classe em prazo inferior a três anos.

5- Qualquer trabalhador classificado na 2.^a classe poderá ser promovido à 1.^a classe, sem dependência de prazo, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem ou mediante prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorridos, no mínimo, três anos de permanência na empresa na 2.^a classe, devendo este exame ser realizado no prazo de, no máximo, seis meses a contar da data do pedido do trabalhador.

Não se realizando o exame no prazo estabelecido, o trabalhador passa automaticamente ao escalão superior.

6- O exame referido no número anterior, na especialidade profissional de escolha do trabalhador, será da responsabilidade de um júri constituído por três elementos pertencentes à empresa, sendo um designado por esta, outro pela comissão de trabalhadores e o terceiro pela comissão intersindical de trabalhadores, devendo as suas decisões ser tomadas por unanimidade e delas ser dado conhecimento imediato ao trabalhador.

7- O exame não poderá ser repetido antes de decorrido um ano sobre a data da sua realização.

8- No caso de aprovação, a promoção produzirá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que o trabalhador haja apresentado o pedido de exame, seja qual for a data em que este tenha sido realizado.

9- A evolução da carreira das categorias profissionais de 1.^a para principal, de A para B e de I para II obedece cumulativamente às seguintes condições:

a) Permanência de cinco anos na categoria;

b) Ter obtido, nesse período, média de classificação de desempenho de Bom durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

10- O disposto no número anterior não invalida a promoção, por mérito, de casos excepcionais.

Cláusula 11.^a-A

Progressão horizontal

1- Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo VI terão direito a um acréscimo salarial mensal correspondente a 50 % da diferença entre o nível da remuneração fixada na tabela salarial para a sua categoria profissional e o imediatamente seguinte, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Ter permanecido cinco anos consecutivos ao serviço naquela categoria profissional sem qualquer promoção;

b) Ter obtido nesse período média de classificação de desempenho de Bom durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

2- O acréscimo salarial referido no número anterior só terá lugar por duas vezes relativamente a cada trabalhador e desde que este continue a preencher as condições ali indicadas.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadoresCláusula 12.^a**Deveres da empresa**

São deveres da empresa:

- a)* Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;
- b)* Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;
- c)* Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;
- d)* Enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendam e autorizem;
- e)* Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia dos trabalhadores que devam trabalhar sob sua orientação;
- f)* Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo indicar outras referências, se tal for solicitado pelos interessados;
- g)* Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- h)* Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;
- i)* Responder, por escrito, no prazo de um mês a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação da presente convenção, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;
- j)* Evitar recorrer aos serviços das empresas angariadoras de trabalhadores sempre que nos quadros da empresa existam trabalhadores que possuam as qualificações requeridas e se encontrem disponíveis, devendo, quando o fizer, dar imediato conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

- a)* Cumprir as disposições da lei e desta convenção;
- b)* Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;
- c)* Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d)* Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;
- e)* Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;
- f)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;
- g)* Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resultem, obviamente, prejuízos para a empresa;
- h)* Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- i)* Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;
- j)* Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;
- l)* Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- m)* Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da mesma, designadamente estabelecer ou manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços para a indústria cimenteira;
- n)* Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

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

1- É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho, dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;
- d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na presente cláusula;
- e) Transferir o trabalhador para outro local ou centro de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito;
- f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para empresas por ela dominadas;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem o código deontológico aprovado pela entidade competente;
- l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço ao estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções ou quando estejam em causa interesses relevantes da empresa;
- m) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- n) Incumbir os técnicos do serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;
- o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.^a

3- O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa prove que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- Em relação à chefia a que se encontram sujeitos, é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente apuradas em processo disciplinar, especialmente as previstas nas cláusulas 12.^a e 14.^a e desde que aprovadas em plenário pelos trabalhadores directamente interessados, que deverão participar, pelo menos, em número superior a 50, por votação directa e secreta.

Cláusula 15.^a**Direito à greve e proibição do *lockout***

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lockout*.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalhoCláusula 16.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a trinta e nove horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

2-O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo 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.

3-De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação das entidades competentes.

4-O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1- Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a termo.

2-Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano. Este número só poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovado pela empresa aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho suplementar por ano.

3-A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada de acordo com o estipulado no anexo III e na cláusula 17.^a

4- Entre o termo do período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

5-No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá ao trabalhador um lanche, que será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhe-á a importância prevista no anexo III.

6-O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das 20 horas terá direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por duas ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7-Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a um dia completo de descanso suplementar, a ser gozado num dos três dias úteis seguintes, sem perda da retribuição normal.

8-Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento de, no mínimo, duas horas da remuneração especial referida no número 3 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9-A remuneração prevista no número 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

10- Sem prejuízo do estabelecido nos restantes pontos desta cláusula, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem perda da sua retribuição normal, dez horas após o termo do trabalho suplementar.

11- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

12- O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20h00 e as 7h00.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1-O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e preste trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III; Quando este trabalho suplementar for realizado fora do local de trabalho,

o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III, sendo-lhe aplicável o disposto no número 5 da cláusula 17.^a

2- No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, que, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular dos equipamentos de laboração contínua.

3- Em regime de turnos, sempre que um trabalhador mude de equipa de turno por conveniência da empresa terá direito a um dia de calendário de descanso.

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

5- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado em cada instalação fabril, garantir a observância do horário de trinta e nove horas semanais, nos termos previstos na lei.

6- Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário normal terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas tarefas.

8- Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe ao regime de horário geral, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento, podendo, por conveniência da empresa, o trabalhador voltar à situação anterior.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

2- O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3- Os trabalhadores que possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

4- A retribuição especial referida no número 3 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia.

5- Compete à empresa, obtida a concordância do trabalhador interessado, requerer a isenção do horário de trabalho, do que dará prévio conhecimento à comissão intersindical de trabalhadores, com indicação das razões que justificam o pedido.

Cláusula 21.^a

Serviço de assistência em regime de prevenção

1- Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2- O trabalhador integrado em escalas de prevenção terá direito a meio dia ou a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de prevenção em que haja prestado trabalho efectivo por período até quatro horas ou de quatro ou mais horas, respectivamente, e ainda ao pagamento dos valores estabelecidos na cláusula 34.^a

3- Quando pela empresa se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a comissão de trabalhadores.

4- Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

5- A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificará quando decidida por chefe de equipa de prevenção.

Cláusula 22.^a**Trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado**

1-O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2-O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 23.^a**Desempenho de outras funções**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de nível superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador substituído manterá direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Se o desempenho de funções referido no número 1 se mantiver por um período de um ano seguido, o trabalhador adquirirá direito não só à retribuição como também à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos da aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não contarão os 12 primeiros meses em que o trabalhador tiver prestado as funções referidas no número 1 em substituição de outro trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, prestação de serviço militar ou gozo de licença sem retribuição.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhoCláusula 24.^a**Retribuição mínima e produção de efeitos**

1- A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

2- Para o ano de 2025, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de janeiro a 31 de dezembro, serão iguais aos valores constantes do anexo II e do anexo III desta convenção colectiva, majorados do valor da taxa de inflação (IPC) verificada no ano de 2024, acrescida de 1,00 %, salvaguardando-se que o aumento mínimo da remuneração base não poderá ser inferior a 60,00 €.

3- As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

4- Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, 2500,00 € em numérico por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verificarem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas do valor previsto no anexo III.

5- No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituído na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6- Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão o direito, seja qual for a sua categoria profissional, de receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

7- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

Cláusula 25.^a**Forma de pagamento**

O pagamento das remunerações mínimas e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores poderá, mediante autorização escrita do interessado, ser feito por meio de cheque ou por depósito bancário em conta indicada pelo mesmo.

Cláusula 26.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

O valor da retribuição da hora normal para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times (\text{Remuneração mensal base} + \text{Subsídio de turno} + \text{Anuidades})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 27.^a**Retribuição inerente a diversas categorias**

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

Cláusula 28.^a**Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, calculada nos termos do anexo III.

2- O valor da retribuição da hora normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos da cláusula 26.^a

Cláusula 29.^a**Anuidades**

1- Por cada ano de permanência na empresa, os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma anuidade, no valor constante do anexo III, actualizada à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2- As anuidades referidas no número anterior serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de remuneração e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3- Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição ou de prestação de serviço a entidades que não façam parte do grupo societário a que a empresa pertence.

Cláusula 30.^a**Subsídio de Natal ou 13.º mês**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão o direito de receber, até 30 de novembro, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração base, anuidades e, quando os houver, subsídio de turno e importância média mensal recebida no ano anterior a título de subsídio de prevenção e ainda parte proporcional da diferença da remuneração base no caso da cláusula 23.^a

2- Os trabalhadores que em 31 de dezembro seguinte não completem um ano de serviço e aqueles cujos contratos hajam cessado receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

3- É vedado à empresa atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

4- Os trabalhadores que prestem serviço entre as 16h00 do dia 24 de dezembro e as 24h00 do dia 25 de dezembro e entre as 16h00 do dia 31 de dezembro e as 24h00 do 1 de janeiro têm direito ao pagamento de uma verba estabelecida no anexo III.

Cláusula 31.^a**Subsídio de refeição**

1- É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção, por cada dia em que se verifique prestação efectiva de, no mínimo, quatro horas de trabalho, uma participação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida a refeição.

2- Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição, de valor igual ao estipulado no anexo

III, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3- A comparticipação a que se refere o número 1 será do valor fixado no anexo III, quando se trate do almoço ou do jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

Cláusula 32.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2- Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão da empresa um subsídio total igual à remuneração mensal, incluindo o subsídio de turno, acrescido de 15 %, salvo no caso previsto no número 4 da cláusula 41.^a, em que o montante desse subsídio será igual à remuneração correspondente aos dias de férias.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vençam, até 31 de outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua) e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o 2.º turno termine a partir das 2h30, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

b) Em regime de três turnos rotativos com folga fixa ao domingo e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o 2.º turno não termine antes das 24h00, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

c) Em regime de dois turnos com folga fixa ao domingo, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2- A remuneração prevista no número 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de prevenção terão direito a uma retribuição mínima constituída por uma verba fixa do valor previsto no anexo III, respectivamente, para cada fim-de-semana, para cada conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou com o domingo, acrescido, conforme os casos, da percentagem prevista no mesmo anexo da correspondente remuneração base mensal e anuidades e ainda do valor das horas efectivamente trabalhadas, as quais serão pagas como horas normais.

O presente subsídio é actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

Cláusula 34.^a-A

Subsídio de apoio escolar

1- O trabalhador terá direito a receber um subsídio de apoio escolar anual por cada filho com idade até aos 24 anos que se encontre a frequentar estabelecimento de ensino, público ou privado, o qual será pago no mês de setembro.

2- Para beneficiar deste subsídio, o trabalhador deve comunicar à empresa o nome do filho ou filhos e, anualmente, até 5 de setembro, fazer prova da respectiva inscrição em estabelecimento de ensino. A prova da inscrição deve ser feita a partir da idade em que cada filho inicie a escolaridade obrigatória e enquanto se mantiver o direito ao subsídio.

3- O subsídio de apoio escolar terá o valor anual de 50,00 € por cada filho do trabalhador, no ano de 2020.

4- O subsídio de apoio escolar passará a ter o valor anual de 75,00 € por cada filho do trabalhador, a partir do ano de 2021.

Cláusula 34.^a-B

Subsídio de paternidade ou maternidade

1- A partir de 1 de janeiro de 2022, o trabalhador terá direito a receber um subsídio de paternidade ou maternidade, por ocasião do nascimento ou da adoção de um filho.

2- O trabalhador deverá fazer a prova da paternidade ou maternidade, mediante a apresentação de certidão de nascimento do filho, sendo o subsídio processado no mês seguinte à apresentação.

3- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa, será processado um único subsídio com referência ao filho do casal.

4- O subsídio de paternidade ou maternidade terá o valor de 150,00 €.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 35.^a

Transportes e abono para deslocações

1- Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas em serviço da empresa.

2- Sempre que a base de trabalho se situe fora da localidade residencial e não esteja servida por transportes colectivos, no início e no fim de cada período de trabalho, deverá a empresa garantir aos trabalhadores transporte adequado, desde a base de trabalho até localidade servida por transportes colectivos em que se realizem os referidos transportes à altura das deslocações.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

1- O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;

b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base, para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;

d) Deslocações entre o Continente e ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

2- A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3- Nos casos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1, a empresa pagará ao trabalhador:

a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realiza;

b) A importância prevista no anexo III para refeição, desde que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho, não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de ou ao preço das horas extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;

c) A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina;

d) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância da refeição será a resultante da aplicação do número 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

4- No caso previsto na alínea *c)* do número 1, a empresa pagará ao trabalhador:

a) A importância prevista no anexo III por cada dia completo de deslocação;

b) A importância prevista no anexo III por dia para despesas de alimentação e alojamento;

c) Os transportes desde a base de trabalho até ao local de alojamento e vice-versa;

d) A importância, calculada com base no estabelecido na presente convenção para pagamento de horas extraordinárias, correspondentes ao tempo gasto no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período.

5- Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, a ajuda de custo fixada na alínea *b)* do número anterior será reduzida a 50 %.

6- Nos casos em que tal haja sido previamente autorizado, a empresa aceitará o pagamento, mediante a apresentação de documentos justificativos, de despesas de montante superior ao fixado nos números 2 e 3 desta cláusula.

7- As deslocações previstas na alínea *c)* do número 1 que ultrapassem 60 dias conferem ao trabalhador direito a uma licença suplementar de 4 dias por cada período de 60 dias de deslocação, sendo a viagem de ida e volta paga pela empresa.

8- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 1, a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

9- Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o número 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

10- Só poderão ser efectuadas deslocações em veículos do trabalhador desde que este o aceite e a empresa o autorize.

11- As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26 % do combustível utilizado por quilómetro percorrido.

Cláusula 37.^a

Transferência de local ou base de trabalho

Em caso de transferência de local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;

b) Subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou, no mínimo, do valor previsto no anexo III, para ocorrer aos encargos com a instalação de nova residência.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente no valor constante do anexo III.

CAPÍTULO VII

Refeitórios na empresa

Cláusula 39.^a

Alimentação, subsídios e complemento

1- A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com, no mínimo, 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no número XIII da cláusula 10.^a do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2- Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa será calculada em função dos custos directamente imputáveis à respectiva exploração, não podendo exceder o valor a que se alude na cláusula 31.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e feriados

1- É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada centro de trabalho, por acordo com a maioria dos trabalhadores respectivos, e sendo assegurado que, em média, 2 dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês.

2- São considerados feriados obrigatórios os enumerados na lei.

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a Terça-Feira de Carnaval.

4- O trabalho prestado no Domingo de Páscoa será pago como trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 41.^a

Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito a um período de 25 dias úteis de férias remuneradas, em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2- Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

3- O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

4- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que obrigatoriamente será gozado seguido, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5- Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

6- A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de março, a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro, devendo, contudo, dela dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

7- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

8- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

9- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo. Os trabalhadores poderão acumular ainda no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

10- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação antes da mesma.

11- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 42.^a

Alteração do período de férias

1- As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo do seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3- Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, desde que a empresa seja informada do facto e a baixa comprovada de acordo com o estipulado na lei, prosseguindo o gozo das férias após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4- É vedado à empresa interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

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

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 44.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Não serão adicionados os atrasos na hora de entradas inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas ao respectivo superior hierárquico no próprio dia, salvo caso de força maior, e objecto de justificação por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5- A empresa pode, nos 10 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6- O incumprimento do disposto no número 4 e a não apresentação da prova a que se refere o número 5 no prazo que tiver sido fixado, que nunca poderá ser inferior a 10 dias, tornam a falta injustificada.

7- Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do número 2, perfaçam um dia completo de trabalho, será este descontado ao trabalhador.

8- A remuneração diária será, para efeitos do disposto nesta cláusula, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Remuneração base} + \text{Anuidades} + \text{Subsídio de turno}}{30}$$

9- No caso em que as faltas determinem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, no caso de o trabalhador assim o preferir, por perda dos dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito. A opção do trabalhador terá de ser comunicada à empresa, por escrito, juntamente com a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do 1.º dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas:

a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de Previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstos na lei e na presente convenção;

c) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;

e) As motivadas pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;

f) Parto da esposa, por um período de cinco dias;

g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;

h) As dadas pelos trabalhadores-estudantes dentro dos limites fixados por lei e na presente convenção;

i) As dadas por motivo de doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico, pelo tempo que vier a ser fixado em regulamentação interna da empresa;

j) As faltas dadas para levantamento de depósitos bancários, quando o salário for pago através do banco, pelo período necessário para o efeito, até, no máximo, seis horas mensais;

l) A partir de 1 de janeiro de 2021, a falta ao serviço na data do aniversário do trabalhador, se esta coincidir com dia de trabalho efectivo, não podendo esta falta ser dada noutra data;

m) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2-O disposto na alínea e) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3-Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir a apresentação, nos termos a fixar em regulamento interno, dos documentos necessários para prova da veracidade dos factos alegados.

4-As faltas justificadas referidas nas alíneas a) a j) do número 1 não determinam perda de retribuição nem perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e na presente convenção.

5-O disposto no número anterior é aplicável às faltas prévias ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário, a pedido do trabalhador.

6-No caso das alíneas d) e e) do número 1 e do número 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após esse facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do Continente.

Cláusula 46.^a

Licença sem retribuição

1-A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2-Será concedida licença sem retribuição até dois anos aos trabalhadores que desejarem prestar serviço como cooperantes em empresas congéneres dos países de expressão portuguesa com as quais a empresa signatária, por sua iniciativa ou no quadro de acordos intergovernamentais, haja celebrado acordos de cooperação técnica.

3-O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1-Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

2-Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3-Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa a fim de retomar o trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 48.^a**Formas de cessação**

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 49.^a**Cessação por mútuo acordo**

1- É sempre lícito às partes, depois de ouvida a comissão intersindical de trabalhadores, fazer cessar o contrato de trabalho, por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 50.^a**Cessação por caducidade**

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

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2- O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando, com prévio acordo da comissão de trabalhadores, o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito.

Cláusula 51.^a**Despedimentos**

1- É proibido o despedimento fora dos casos previstos na lei.

2- O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da presente convenção, a qual nunca será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O disposto nos números e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 52.^a**Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa**

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

2- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infração disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pela presente convenção.

Cláusula 53.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1- Poderão constituir justa causa os comportamentos do trabalhador como tal considerados pela lei, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado com a diligência devida;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

2- A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, que deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

3- Será sempre enviada ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

Cláusula 54.^a

Rescisão do trabalhador

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com um aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2- Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais de direito.

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

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito de receber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 55.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1- No caso de transmissão ou de fusão, a empresa garantirá a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2- Os contratos de trabalho manter-se-ão com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3- A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumirá responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

Para este efeito, a empresa garantirá que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, dar conhecimento a todos os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos através de aviso afixado

nos locais de trabalho e de comunicação aos trabalhadores ausentes por meio de carta registada, com aviso de recepção, dirigida para o respectivo domicílio conhecido na empresa.

4- No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

5- Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6- Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferente, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou de 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

c) A um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de Segurança Social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;

d) A dois períodos distintos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para amamentação do filho, durante todo o tempo que durar a amamentação. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo com a empresa;

e) A dois períodos distintos de uma hora cada a gozar pela mãe ou pelo pai trabalhador, por decisão conjunta, para aleitação do filho até este perfazer 1 ano, caso não haja lugar a amamentação;

f) As trabalhadoras têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;

g) A escolher a época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;

h) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;

i) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescido da indemnização prevista na cláusula 54.^a

Cláusula 57.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2- Além dos benefícios estabelecidos na lei, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda das seguintes regalias, desde que satisfaçam as condições fixadas nesta cláusula:

a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até uma hora e meia ou até duas horas por dia, sem perda de remuneração, consoante o local de ensino se situe a menos ou a mais de 20 km do local de trabalho;

b) Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos superiores poderão acumular semanalmente as dispensas ao serviço estabelecidas na alínea a) até, no máximo, oito horas, desde que a frequência das aulas o exija e daí não resultem prejuízos graves para a empresa;

c) Comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

3- Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4- A dispensa referida na alínea a) do número 2 deverá ser gozada no início ou no fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5- Para prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm o direito de ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, 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 serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

6- Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame a que alude o número anterior, ou de avaliação de conhecimentos.

7- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8- Para além dos créditos de tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm o direito de utilizar, em cada ano lectivo, até seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

9- A comparticipação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos compreende:

a) Pagamento de propinas;

b) Aquisição de material escolar;

c) Pagamento de deslocações.

10- As propinas a suportar pela empresa serão as que se encontrarem em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial. O pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende do acordo prévio da empresa quanto à frequência desses estabelecimentos.

11- A dotação anual para a aquisição de material escolar terá os limites fixados no anexo III.

12- Para efeitos do número anterior, considera-se material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

13- Só há lugar à comparticipação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço ou em que se situe a sua residência e a distância que torne viável a frequência efectiva do curso.

14- O pagamento das deslocações a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe em transportes públicos.

15- Relativamente aos cursos não indicados no número 11, apenas conferirão direito aos benefícios previstos nesta cláusula aqueles que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores, aferida relativamente aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o acordo prévio da mesma.

16- No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores deverá o trabalhador fazer prova trimestral de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

17- Para efeitos do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

18- Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que, tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela empresa.

19- Tendo-se verificado a perda de regalias por força do disposto no número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das cadeiras em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 58.^a

Previdência e abono de família

1- A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a instituição de Previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2- Aos trabalhadores serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de Previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas de que actualmente desfrutam.

Cláusula 58.^a-A (Nova cláusula)

Protecção na doença

1- A empresa promoverá a auscultação das organizações sindicais signatárias e das organizações representativas dos trabalhadores, caso pretenda alterar as condições de protecção na doença de origem não convencional actualmente em vigor, constantes do anexo IX - Condições de protecção na doença de origem não convencional em vigor em 1 de janeiro de 2024.

2- A resposta das organizações sindicais e das organizações representativas dos trabalhadores deverá ser comunicada no prazo máximo de 30 dias, tendo carácter meramente consultivo.

Cláusula 59.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Previdência. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da Previdência, não reembolse a empresa, esta descontará na sua remuneração o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente, poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

2- Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da Previdência, quando o receber.

3- Para efeitos dos números 1 e 2, considera-se como remuneração a remuneração base acrescida de anuidades e do subsídio de turno.

4- O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Previdência ou outro. Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

5- No caso de o trabalhador já ter ultrapassado o período experimental mas não ter ainda direito à assistência da Previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6- A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 60.^a

Complemento de pensões por acidente

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2- O trabalhador terá direito à remuneração base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3- Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber o complemento de reforma, que iguale a retribuição base em cada momento fixada para a sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma, contando-se para o efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente no serviço.

4- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida, estabelecida nos termos do número 3 da cláusula 59.^a, auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificar e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

5- Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros, ou a quem o trabalhador indicar, uma indemnização correspondente a 50 vezes a remuneração base média mensal da empresa no mês anterior àquele em que a morte tenha ocorrido, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 38.^a desta convenção.

6- Em caso de invalidez total permanente, judicialmente reconhecida, resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de maio de 1976, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre a pensão correspondente à incapacidade e a remuneração base fixada para os trabalhadores do nível 2 da tabela salarial.

Cláusula 61.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade, reforma por invalidez ou morte, a empresa garantirá ao trabalhador ou aos seus herdeiros um regime de complementação, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores admitidos como efectivos até ao dia 31 de dezembro de 2009 e que não completem 65 anos até 31 de maio de 2010 podem manter o plano de benefício definido, constante do anexo VII, ou optar pelo plano de contribuição definida, estabelecido no anexo VIII;

b) Aos trabalhadores admitidos como efectivos a partir de 1 de janeiro de 2010 aplica-se o plano de contribuição definida estabelecido no anexo VIII.

3- Os trabalhadores referidos na alínea *a)* do número anterior que pretendam optar pela aplicação do plano de contribuição definida têm de comunicar essa intenção à empresa, por escrito, até ao dia 31 de maio de 2010, sendo a escolha irreversível a partir dessa data.

4- A opção pela aplicação do plano de contribuição definida implica a saída do plano de benefício definido com efeitos a 1 de janeiro de 2010.

5- Aos trabalhadores que, tendo optado pelo plano de contribuição definida, se reformem por invalidez ou venham a falecer antes de 1 de junho de 2010 aplicar-se-á o plano de benefício definido, não se fazendo a transição para o novo plano.

6- Nenhum trabalhador poderá estar abrangido simultaneamente pelos dois planos de pensões complementares de reforma.

Cláusula 62.^a

Medicina no trabalho

1- Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2- Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

3- Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

5- Sempre que o trabalhador, embora ao serviço mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para a obtenção de elementos de diagnóstico, ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadoresCláusula 63.^a**Responsabilidade da empresa**

- 1- A empresa fomentará o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:
- Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;
 - Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;
 - Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exame;
 - Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;
 - Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores, devendo a empresa concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.
- 2- A empresa obriga-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalhoCláusula 64.^a**Conceito de infracção disciplinar**

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 65.^a**Sanções disciplinares**

- 1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.
- 2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.
- 3- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.
- 4- Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo a instauração do processo ser comunicada de imediato às entidades representativas dos trabalhadores.
- 5- O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data da nomeação do instrutor.
- 6- Serão asseguradas aos trabalhadores garantias de defesa:
- Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando ao trabalhador recibo do original;
 - O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;
 - O trabalhador tem o direito de apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no número 5;
 - Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.
- 7- Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento de qualquer das formalidades previstas nas alíneas do número 6 desta cláusula, ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8- Iniciado o processo disciplinar, o trabalhador apenas poderá ser suspenso sem perda de retribuição nos termos da lei.

9- O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo de, no máximo, quarenta e oito horas.

10- Para permitir a efectivação das comunicações aos sindicatos exigidas pela presente cláusula, o trabalhador cuja quota sindical não seja paga através da empresa deverá, no prazo de quarenta e oito horas após ter sido notificado da instauração do processo disciplinar, informar por escrito o sindicato que o representa.

11- A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de 10 dias a contar da data em que o trabalhador é notificado nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

12- Dentro do prazo de 10 dias, referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

13- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de remuneração, pelo período de, no máximo, 12 dias;
- d) Despedimento.

14- Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas *c)* e *d)* do número 13 desta cláusula sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

15- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

16- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

17- As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

18- É nula e de nenhum efeito a sanção prevista no número 13 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

19- Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo de, no máximo, cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

20- A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;
- b) Ter prestado aos sindicatos ou à comissão de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;
- c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os seus companheiros;
- d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;
- e) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;
- f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de Previdência ou de delegado sindical;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

Cláusula 67.^a

Consequência de aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa pela violação das leis do trabalho, dá o direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no número 4 da cláusula 54.^a;

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 68.^a

Multas

1-O incumprimento, por parte da empresa, das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas ou coimas previstas na lei.

2-O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3-As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1-A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2-Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento dessas comissões, a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção.

3-Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto à empresa.

Cláusula 70.^a

Comunicação à empresa

1-Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 71.^a

Comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores

1-Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer associação de carácter sindical.

2-A comissão intersindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3-Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais de trabalhadores.

4-As comissões intersindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Ter acesso a todas as secções da empresa;

b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;

c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;

d) Pronunciar-se, de acordo com a comissão de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea e) da cláusula 12.^a;

e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;

f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;

g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

5- As comissões intersindicais de trabalhadores serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais da empresa.

Cláusula 72.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais de trabalhadores, delegados sindicais e ainda Previdência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhorias da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais, em número igual ao previsto na legislação aplicável, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

Cláusula 73.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

a) Pôr à disposição da comissão intersindical de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões;

b) Reconhecer o direito da comissão intersindical de trabalhadores de afixar no interior da empresa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

c) Efectuar, a pedido da comissão intersindical de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;

d) Reconhecer o direito de as direcções sindicais poderem fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

Cláusula 74.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão intersindical de trabalhadores, até ao período de, no máximo, quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão intersindical de trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

Cláusula 75.^a

Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1- A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores nas unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no seu interior, ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2- Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3- A empresa obriga-se a facultar locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores para a afixação de todas as disposições e comunicados que, para esse fim, lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, com vista à informação dos seus associados.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a direcção da empresa

1- A comissão intersindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante, dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no número 2 da cláusula 72.^a desde que a reunião haja sido convocada pelo conselho de administração ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com este.

3- Os resultados das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 77.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XV

Da organização das comissões de trabalhadores

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1- A empresa reconhece as comissões eleitas democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o exercício da sua actividade.

2- A constituição, a organização e o funcionamento das comissões de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras regular-se-ão pelo disposto na lei e nesta convenção, sendo vedada à empresa qualquer interferência na actividade das mesmas.

Cláusula 79.^a

Garantias dos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores

1- Os membros da comissão de trabalhadores têm o direito de exercer as suas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores dispõem de um crédito de horas de, respectivamente, quarenta horas mensais e oito horas mensais.

3- A empresa poderá suportar as despesas originadas pelas deslocações dos membros da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores

1- Esta convenção considera-se globalmente mais favorável do que a anterior, não podendo, contudo, resultar da sua aplicação baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Ficam, no entanto, salvaguardadas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas até que seja posto em vigor um estatuto aceite pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 81.^a**Garantias do cumprimento**

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

Cláusula 82.^a**Comissão paritária**

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados;

b) Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção de empresa, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção colectiva, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2- Atribuições:

a) Interpretar as disposições da presente convenção;

b) Solicitar, sempre que o entenda conveniente, a presença nas reuniões, sem direito a voto, de um representante do ministério do emprego e da Previdência;

c) Exercer a competência prevista no número 8 da cláusula 8.^a

3- Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa;

b) A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos;

c) No fim de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

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 poderão apenas votar igual número de membros de cada uma das partes;

c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b), consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção e serão depositadas e publicadas, nos termos previstos na lei, para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

Cláusula 83.^a**Assistência judiciária**

1- Aos trabalhadores seguidos em processo-crime por actos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2- Aos trabalhadores a quem seja apreendida a licença de condução em consequência de infracções praticadas no exercício das suas funções será garantido trabalho, em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração normal.

3- A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinar responsabilidade criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo criminal ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 84.^a**Condições de trabalho não convencionais**

A tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 85.^a**Enquadramento sindical**

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados, ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante, em nada altera a aplicabilidade da presente convenção.

Cláusula 86.^a**Níveis de qualificação**

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão enquadrados em níveis de qualificação de acordo com o anexo V, nos termos do número 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/177, de 12 de fevereiro.

Cláusula 87.^a**Disposição revogatória**

Esta convenção colectiva revoga inteiramente os anteriores instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho vigentes entre as partes.

ANEXO I

Definição de funções

Agente de métodos (*) - É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoa e faz aplicar.

Analista de sistemas (*) - É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implantar, elabora o respectivo manual de análise se o do utilizador; desenha os fluxogramas e prepara as especificações para a programação e respectivos testes; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela execução de projectos específicos.

Apontador (*) - É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra e materiais ou a recolha de elementos para apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, e ser encarregue de tarefas de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

Arquivista técnico (*) - É o trabalhador que reproduz e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação, podendo também organizar e preparar os respectivos processos. Compete-lhe ainda zelar pelo bom funcionamento do equipamento a seu cargo e proceder à limpeza, regulação e conservação correntes; coadjuva ainda os desenhadores.

Assistente administrativo - É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível superior podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativa e auxiliar.

Carregador (*) - É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em paletas. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

Chefe de equipa (*) - É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

Chefe de secção - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

Chefe de turno de fabricação - É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Condutor de grua ou ponte rolante (*) - É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a descolar e das pequenas operações de conservação.

Condutor-manobrador (*) - É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

Condutor de veículos industriais (*) - É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir gruas de grande porte, de cais, para a carga e descarga de navios.

Contabilista - É o trabalhador, que com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e se pronuncia sobre problemas de natureza contabilística.

Contínuo (*) - É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação, dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, reproduzir documentos e efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais compatíveis.

Controlador de expedição (*) - É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos, ou vagões, assegurando o cumprimento das normas regulares sobre carregamentos, sendo também responsável pelo registo directo de encomendas e pela programação das respectivas entregas aos clientes.

Controlador-ordenador (*) - É o trabalhador que, além das funções inerentes ao controlador de expedição, é responsável pelo registo directo de encomendas e pela programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte de cimento a granel.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Compete-lhe ainda reproduzir e manter actualizado o arquivo técnico da sala de desenho. Deve assegurar-se do bom estado de funcionamento do equipamento a seu cargo.

Desenhador principal - É o trabalhador que concebe e executa desenhos de conjunto ou partes de conjuntos com maior grau de exigência técnica, procedendo também aos cálculos necessários; pode simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Desenhador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o seu orçamento. Pode coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Dinamizador de segurança - É o trabalhador que trata das questões relativas à segurança e higiene no trabalho. Colabora com as comissões de segurança e secretaria-as. Submete à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, eliminando as deficiências que carecem de ser eliminadas. Elabora relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Garante a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Empregado de serviços externos (*) - É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples junto das entidades públicas ou privadas e faz aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças e entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços compatíveis.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área de actividade a seu cargo.

Enfermeiro (*) - É o trabalhador que desempenha todos os trabalhos de enfermagem em conformidade com as disposições legais e regularmente aplicáveis.

Ensacador (*) - É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

Ensaaiador físico (*) - É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, todas as determinações respeitantes a ensaios físicos, incluindo os de resistência, à flexão e compressão, utilizando equipamento adequado e procedendo aos respectivos registos. Compete-lhe, ainda, preparar amostras e executar ensaios especiais. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

Escrivurário - É o trabalhador que executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos; colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos e cobranças de compras e vendas, bem como a documentação a eles respeitante; regista movimentos de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos, e guarda de valores; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e tarefas relacionadas com o serviço de caixa, tal como a coordenação do serviço de cobranças; colabora em e executa acessoriamente trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo. Utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente máquinas de escrever, calculadoras e meios informáticos.

Escrivurário principal - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar a actividade de outros escriturários.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

Instrumentista - É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou mecânicos de precisão e aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

Licenciados e bacharéis - Consideram-se as seguintes definições de funções e graus para:

a) Licenciados e ou bacharéis;

b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que, exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas, disponham de um currículo reconhecido pela empresa, que serão designados por técnicos equiparados.

Licenciado ou bacharel do grau I - Executa trabalhos da sua especialidade simples e ou de rotina e, no seu trabalho, é orientado e controlado directa e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não tem funções de chefia, mas pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.

Licenciado ou bacharel do grau II - Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas e com controlo frequente; deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado, sempre que necessite; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau III - Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua capacidade é desenvolvida segundo orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionado em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau IV - Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis, ou de coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para o que é requerida experiência profissional e

elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planeamento, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa de natureza das indicadas que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado ou bacharel do grau V - Chefia e ou coordena diversas actividades, quer executivas quer de estudo, de planeamento e de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas complexas de estudo, de planeamento e desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode definir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou objectivos a longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado ou bacharel do grau VI - Exerce os cargos de chefia e de coordenação sobre vários grupos, em assuntos interligados, de consultor de categoria reconhecida no seu campo profissional, de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível, toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro. Pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e coordenação de outras funções; para o exercício das suas funções, são requeridos reconhecida experiência profissional, elevada especialização e poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades tais como fabris, de projecto, técnico-comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

Marteleiro ()* - É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, não autónomo, procede a perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins. Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Motorista ()* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientar a carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

Oficial de conservação da construção civil ()* - É o trabalhador que por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando ferramentas e ou máquinas-ferramentas adequadas executa todos os trabalhos da sua especialidade.

Oficial de conservação eléctrica - É o trabalhador que por si só ou com a colaboração de outros profissionais executa trabalhos da especialidade eléctrica e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial de conservação mecânica - É o trabalhador que executa trabalhos de conservação da área metalomecânica, nomeadamente procedendo à montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos, máquinas e veículos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo, para tanto, conduzir equipamentos de manobra ou transporte de materiais. Executa outras tarefas como traçagem, corte e aquecimento e ainda a construção e modificação de peças, utilizando no desempenho das suas funções equipamento de soldadura e máquinas-ferramentas.

Oficial de expedição ()* - É o trabalhador que, através de um quadro de comando e de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessária à movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias à trasfega e enchimento de cimento. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona de implantação.

Oficial de fabricação - É o trabalhador que, no próprio local de trabalho, de acordo com instruções definidas, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de processo, podendo, para tanto, utilizar os equipamentos de transporte e recheio de matérias-primas e subsidiárias da produção. Opera com instalações através de comando local, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo

colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Oficial de laboratório - É o trabalhador que executa análises, ensaios químicos, físicos e mecânicos e respectivos registos, utilizando eventualmente aparelhos automáticos de controlo e análise, tendo em vista, nomeadamente, o controlo da composição e propriedades das matérias-primas e dos produtos em fase de fabrico e acabados. Pode competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico, decorrentes daqueles ensaios, bem como a colheita e preparação de amostras. É também responsável pela limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

Oficial de pedreira - É o trabalhador que opera com todos os equipamentos e técnicas de perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento. Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento, podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Oficial principal - É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Operador de britagem ()* - É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de comando local seja de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo, este trabalhador tem como função a detecção de anomalias, que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

Operador de computador ()* - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de processo com comando centralizado - É o trabalhador que conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico, por meio de um comando centralizado, zelando pela adequação dos parâmetros ou variáveis do processo à salvaguarda dos equipamentos, aos adequados consumos de combustível, de energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos, através de análise por raios X de outros ensaios necessários ao controlo de processo e controlo de qualidade em curso de fabrico, nomeadamente resíduos, superfície específica, cal livre e ensaios de resistência mecânica do cimento. Orienta e ou controla, da sala de comando ou no local, as intervenções dos vigilantes, oficiais de fabricação, oficiais de conservação ou outros trabalhadores nas tarefas de manutenção, controlo de funcionamento ou resolução de avarias, com vista à obtenção de melhor rendimento. Participa nos trabalhos associados à reparação refractária das linhas de fabrico, nomeadamente através da realização de inspecção para avaliação do desgaste, efectuando o acompanhamento e controlo da instalação de refractário. Utiliza os sistemas informáticos de comando e controlo, procedendo, nomeadamente, à preparação de gráficos, relatórios e alteração de consignas, de acordo com directivas superiores.

Operador de substâncias explosivas ()* - É o trabalhador que, com habilitação legal, manipula substâncias explosivas e acessórios, preparando e provocando, sob a sua responsabilidade, a explosão respectiva.

Porteiro-recepcionista ()* - É o trabalhador que vigia as entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas ao serviço, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação. Presta informações aos visitantes, encaminha-os para os serviços ou pessoas pretendidos e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; efectua ligações e registos de chamadas telefónicas, utilizando equipamento adequado.

Pré-oficial ()* - É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Preparador de amostras ()* - É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, combustíveis, produtos em fase de fabrico e produtos acabados; assegura a limpeza e conservação das instalações.

Programador informático - É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas, de harmonia com as especificações da análise; documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e mantém os programas necessários às aplicações; fornece instruções para a organização dos manuais de utilizador e de exploração.

Prosector de vendas - É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendi-

mento a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas, e assegura quaisquer relações com os clientes.

Prospecor de vendas principal - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospectores de vendas.

Secretário - É o trabalhador qualificado capaz de executar de forma autónoma, devidamente enquadrado, com competência, no tempo devido, as tarefas específicas de secretariado, competindo-lhe entre outras as seguintes actividades: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar dossiers, agendas e memoriais para entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e dactilografar em português ou línguas estrangeiras, estabelecer contactos pessoais ou pelo telefone, internos/externos, em português ou línguas estrangeiras. Pode ainda, eventualmente, orientar trabalhadores que o coadjuvem e utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente os meios informáticos.

Técnico de electrónica - É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

Técnico de electrónica principal - É o trabalhador que executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Telefonista ()* - É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados. Procede às disposições necessárias para depósitos e levantamentos de fundos e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras; verifica se o montante existente coincide com os valores indicados nos livros; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto e emissões dos correspondentes documentos.

Trabalhador indiferenciado ()* - É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa, predominantemente, tarefas indiferenciadas de natureza diversificada, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

Vigilante de máquinas ()* - É o trabalhador que no próprio local de trabalho, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga; detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Vigilante de máquinas principal ()* - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação da actividade de outros vigilantes de máquinas.

Visitador/preparador de trabalho - É o trabalhador que por meio de visitas às instalações e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e dos materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(*) Função a extinguir quando vagar.

ANEXO II

1- Tabela salarial

Níveis	Remunerações (em euros)	
		Aplicação da cláusula 11. ^a -A
15	3 779,42	
14	3 270,01	
13	2 794,90	

12	2 331,86	
11	1 902,01	2 114,79
10	1 632,28	1 767,43
9	1 517,62	1 574,52
8	1 462,84	1 490,24
7	1 400,69	1 431,76
6	1 330,62	1 365,91
5	1 299,55	1 315,35
4	1 264,78	1 282,68
3	1 198,93	1 232,12
2	1 161,54	1 180,49

2- Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado
13	Analista de sistemas (*) Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado Programador informático B
11	Chefe de secção II Contabilista Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado Programador informático A
10	Chefe de secção I Chefe de turno de fabricação II Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado Operador de processo com comando centralizado principal B Técnico de electrónica principal B Tesoureiro
9	Assistente administrativo Bacharel do grau I-A ou equiparado Chefe de turno de fabricação I Desenhador projectista Dinamizador de segurança Encarregado de armazém, conservação e laboratório Operador de computador de 1.ª (*) Operador de processo com comando centralizado principal A Técnico de electrónica principal A Visitador-preparador de trabalho C

8	<p>Agente de métodos (*) Desenhador principal B Encarregado de pedreiras e embalagem Escriturário principal B Oficial de conservação e laboratório principal B Operador de computador de 2.^a (*) Operador de processo com comando centralizado de 1.^a Prospector de vendas principal Secretário Técnico de electrónica Visitador-preparador de trabalho B</p>
7	<p>Chefe de equipa (*) Desenhador principal A Enfermeiro (*) Escriturário principal A Instrumentista Oficial de conservação e laboratório principal A Oficial de fabricação principal B Oficial de pedreira principal B Operador de processo com comando centralizado de 2.^a Prospector de vendas de 1.^a Visitador-preparador de trabalho A</p>
6	<p>Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*) Controlador de expedição Controlador-ordenador (*) Desenhador de 1.^a Escriturário de 1.^a Fiel de armazém de 1.^a Motorista com mais de três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 1.^a Oficial de expedição principal Oficial de fabricação principal A Oficial de pedreira principal A Operador de processo com comando centralizado de 3.^a Prospector de vendas de 2.^a Vigilante de máquinas principal (*) Visitador-preparador de trabalho</p>
5	<p>Apontador (*) Carregador (*) Condutor de grua ou ponte rolante (*) Condutor de veículos industriais até três anos (*) Desenhador de 2.^a Ensacador (*) Escriturário de 2.^a Fiel de armazém de 2.^a Marteleiro de 1.^a (*) Motorista até três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 2.^a Oficial de expedição de 1.^a Oficial de fabricação de 1.^a Oficial de pedreira de 1.^a Operador de britagem (*) Operador de substâncias explosivas (*) Vigilante de máquinas de 1.^a (*)</p>

4	Arquivista técnico Conductor-manobrador (*) Desenhador de 3. ^a Empregado de serviços externos Ensaaiador físico (*) Escriturário de 3. ^a Marteleiro de 2. ^a (*) Oficial de conservação e laboratório de 3. ^a Oficial de expedição de 2. ^a Oficial de fabricação de 2. ^a Oficial de pedreira de 2. ^a Porteiro-recepcionista Telefonista Vigilante de máquinas de 2. ^a
3	Contínuo (*) Pré-oficial Preparador de amostras (*) Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*)
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*)

(*) A extinguir quando vagar.

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

3-:

- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho - Remuneração normal multiplicada por 1,75;
 - b) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho - Remuneração normal multiplicada por 2;
 - c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - Remuneração normal multiplicada por 2,25;
 - d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados - Remuneração normal multiplicada por 2,50.
- 5- Lanche - 2,75 €.
6- Jantar - 11,48 €.
Pequeno-almoço - 2,75 €.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

- 1- Jantar no local de trabalho - 11,48 €.
- 2- Jantar fora do local de trabalho - 11,91 €.

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

- 3- 28,18 €.

Cláusula 28.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

- 1- Percentagens constantes das alíneas c) e d) do número 3 da cláusula 17.^a - Anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

- 1- 16,23 € por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e 2,09 € por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

4- 49,73 €.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1- 12,43 €.

2- 12,43 €.

3- 12,43 €.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1-:

a) 30,5 % da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;

b) 22,5 % da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;

c) 17,5 % da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;

Dois turnos folga fixa (17,5 % do nível 9) - 265,59 €.

Dois turnos descanso rotativo (22,5 % do nível 9) - 341,47 €.

Três turnos descanso fixo (22,5 % do nível 9) - 341,47 €.

Três turnos descanso rotativo (30,5 % do nível 9) - 462,88 €.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5 % - 91,59 €.

2,5 % - 45,91 €.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3- b) 13,16 €.

4- a) 8,94 €.

b) 79,13 €.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

b) Subsídio de 1298,46 €.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

b) Valor do seguro - 97 929,59 €.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

Ensino primário - 33,95 €.

Ciclo preparatório - 76,45 €.

Cursos gerais - 115,48 €.

Cursos complementares e médios - 185,66 €.

Cursos superiores - 269,44 €.

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalhoCláusula 1.^a**Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores**

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

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3- A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a nomear um dinamizador de segurança, a tempo inteiro nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores e em regime de acumulação com outras funções nos restantes estabelecimentos.

5- A remuneração base do dinamizador de segurança com funções a tempo inteiro é, no mínimo, a correspondente à do nível 9 da convenção colectiva.

Cláusula 2.^a**Constituição da comissão de segurança**

1- A comissão de segurança tem um número variável de membros, um por cada secção ou sector, eleitos democraticamente.

O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2- A comissão é coadjuvada pelo dinamizador de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3- Nas secções ou dependências diferenciadas da empresa, poderão ser organizadas comissões ou subcomissões de segurança.

4- A função do membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente, dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5- Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão eleitos por períodos de três anos, e os sindicatos outorgantes notificarão a empresa da sua eleição.

Cláusula 3.^a**Atribuições da comissão**

1- À comissão de segurança compete, nomeadamente:

a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios da empresa sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas de acordo, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e de segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Apresentar sugestões à empresa destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;

f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;

g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo dinamizador de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspeção-Geral do Trabalho e à 2.^a Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

2- Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou subcomissão de segurança, em qualquer dependência da empresa, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o dinamizador de segurança.

3- As cópias dos relatórios previstos na alínea g) do número 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspeção-Geral do Trabalho.

Cláusula 4.^a

Deveres específicos da empresa

A empresa deve:

- a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao dinamizador de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- b) Consultar a comissão de segurança ou o dinamizador de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;
- c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança ou do dinamizador de segurança;
- d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho;
- e) Fornecer aos trabalhadores todo o material de segurança necessário ao bom funcionamento de cada sector, incluindo equipamento individual, se for caso disso.

Cláusula 5.^a

Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela empresa.

Cláusula 6.^a

Disposições transitórias

A empresa é obrigada a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao ministério do trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do dinamizador de segurança e a composição da comissão e da subcomissão de segurança, se a elas houver lugar.

Cláusula 7.^a

Encargos de segurança - Suas atribuições

Na empresa deve existir, pelo menos, um dinamizador de segurança, com as seguintes atribuições:

- a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;
- b) Colaborar com a comissão de segurança e secretária-la;
- c) Submeter à apreciação da comissão de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 8.^a

Reuniões da comissão de segurança

1- A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias, quando necessário.

2- A comissão de segurança pode solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho.

3- A Inspeção-Geral do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança, quando o julgar necessário.

4- Sempre que esteja presente o funcionário da Inspeção-Geral do Trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 9.^a**Serviços médicos do trabalho - Suas atribuições**

1- A empresa deve ter serviços médicos de trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.

2- Compete, em especial, ao médico do trabalho:

a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;

c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.

3- Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:

a) Aconselhar a empresa e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como pelas destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;

c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

Cláusula 10.^a**Regulamento de higiene****I - Conservação e limpeza**

1- Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.

2- Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.

3- A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

4- Deve proceder-se de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

II - Arejamento e ventilação

5- Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postos à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados.

6- É necessário, designadamente, que:

a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;

b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;

c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exigirem, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.

7- Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

III - Iluminação

8- Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.

9- É necessário designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:

a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de iluminação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10- Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

IV - Temperatura

11- Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à disposição, devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12- Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13- É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

V - Espaço unitário de trabalho

14- Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

VI - Água potável

15- *a)* A água potável que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspeccione periodicamente;

b) Qualquer forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16- *a)* Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade;

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

VII - Lavabos

17- Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18- Devem ser postas à disposição dos trabalhadores toalhas, de preferência individuais, ou outros meios convenientes para se enxugarem.

VIII - Sanitários

19- Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20- *a)* As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente;

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21- Devem ser previstas retretes distintas, para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

IX - Assentos

22- Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha em pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23- Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

X - Vestiários

24- Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

25- Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26- Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

XI - Locais subterrâneos e semelhantes

27- Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

XII - Primeiros socorros

28- Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29- a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos;

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês, sendo de novo guardado nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois de uso;

c) Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

XIII - Refeitórios

30- a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente;

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV - Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31- Devem ser tomadas disposições para prevenir entre os trabalhadores a propagação das doenças transmissíveis.

XV - Poluição

32- Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 11.^a

Regulamento de segurança no trabalho - Divulgação do regulamento

33- O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a empresa fornece, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

1.1- Técnicos de produção e outros:

Licenciado ou bacharel do grau VI.

1.2- Técnicos administrativos:

Licenciado ou bacharel do grau V;

Licenciado ou bacharel do grau IV;

Licenciado ou bacharel do grau III;

Licenciado ou bacharel do grau II.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção.

2.2- Técnicos administrativos:

Analista de sistemas (*);

Bacharel do grau I-A;

Chefe de secção;

Licenciado ou bacharel do grau I-B;
Técnico de electrónica principal;
Tesoureiro.

3-

3.1- Encarregados:

Chefe de turno de fabricação;
Dinamizador de segurança;
Encarregado (armazém, conservação e laboratório);
Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem, fogueiros e pessoal auxiliar).

3.2- Profissionais altamente qualificados:

3.2.1- Administrativos:

Assistente administrativo;
Contabilista;
Escriturário principal;
Operador de computador (*);
Programador informático.

3.2.2- Comércio:

Prospector de vendas principal.

3.2.3- Produção e outros:

Agente de métodos (*);
Chefe de equipa (*);
Desenhador principal;
Desenhador projectista (*);
Enfermeiro;
Instrumentista;
Oficial principal (conservação, laboratório);
Operador de processo com comando centralizado;
Técnico de electrónica;
Visitador-preparador de trabalho.

4- Profissionais qualificados:

4.1- Administrativos:

Escriturário;
Fiel de armazém.

4.2- Comércio:

Prospector de vendas.

4.3- Produção e outros:

Apontador (*);
Condutor de grua ou ponte rolante (*);
Condutor de veículos industriais (*);
Controlador-ordenador;
Desenhador;
Ensacador (*);
Ensaaiador físico (*);
Marteleiro (*);
Motorista (pesados, ligeiros) (*);
Oficial (conservação, laboratório);
Operador de britagem (*);
Vigilante de máquinas principal (*).

5- Profissionais semiqualeificados:

Arquivista técnico;
Carregador (*);
Condutor-manobrador (*);

Empregado de serviços externos;
Operador de substâncias explosivas (*);
Porteiro-recepcionista;
Preparador de amostras (*);
Telefonista;
Vigilante de máquinas (*).

6- Profissionais não qualificados:

Contínuo (*);
Trabalhador indiferenciado (*)

7- Pré-oficiais:

Pré-oficial (conservação, laboratório).

(*) Categoria a extinguir quando vagar.

ANEXO VI

Categorias profissionais com progressão horizontal em função da antiguidade e do mérito

Agente de métodos (*).
Apontador (*).
Arquivista técnico.
Carregador (*).
Chefe de equipa (*).
Chefe de secção II.
Chefe de turno de fabricação de cimento II.
Condutor de grua ou ponte rolante (*).
Condutor-manobrador (*).
Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*).
Contabilista.
Contínuo (*).
Controlador de expedição.
Controlador-ordenador (*).
Desenhador-projectista (*).
Empregado de serviços externos.
Encarregado (pedreiras, transp., embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, armazém, conservação e laboratório).
Enfermeiro.
Ensacador (*).
Ensaaiador físico (*).
Fiel de armazém de 1.^a
Instrumentista.
Marteleiro de 1.^a (*).
Motorista com mais de três anos (*).
Operador de britagem (*).
Operador de computador de 1.^a (*).
Operador de processo com comando centralizado de 1.^a
Operador de substâncias explosivas (*).
Porteiro-recepcionista.
Preparador de amostras (*).
Técnico de electrónica principal B.
Telefonista.
Tesoureiro.
Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
Vigilante de máquinas principal (*).

(*) Categoria a extinguir quando vagar.

ANEXO VII

Plano complementar de benefício definidoCláusula 1.^a**Complemento da pensão de reforma**

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da Segurança Social e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

Em que n é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo n ser superior a 45.

3- Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4- Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela Segurança Social.

5- Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela Segurança Social, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional.

6- Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através de um plano de pensões de benefício definido suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a**Complemento da pensão de sobrevivência**

1- A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da Segurança Social como pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do número 2 da cláusula anterior, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos números 3 e 5 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

2- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

3- Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no número 1 desta cláusula.

4- A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

ANEXO VIII

Plano complementar de contribuição definidaCláusula 1.^a**Regras gerais**

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Os trabalhadores que reúnam as condições previstas neste anexo e no correspondente plano de pensões terão direito aos benefícios neste estabelecidos, que visam complementar as seguintes prestações atribuídas pela Segurança Social:

- a) Pensão de reforma por idade ou por invalidez;
- b) Pensão de sobrevivência.

3- Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através da instituição de um plano de pensões de contribuição definida suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a

Âmbito do novo plano de contribuição definida

O plano de pensões de contribuição definida abrange os trabalhadores que, em 31 de dezembro de 2009, sejam participantes do plano de pensões de benefício definido e que tenham optado por transitar para o novo plano, bem como aqueles que sejam admitidos na empresa por contrato de trabalho sem termo ou adquiram a qualidade de efectivo a partir de 1 de janeiro de 2010.

Cláusula 3.^a

Contas de valor acumulado

1- Para cada trabalhador participante no plano de contribuição definida será constituída uma conta individual que integra:

- a) A conta empresa, que inclui o crédito Inicial definido no número seguinte e as contribuições efectuadas pela empresa nos termos da cláusula 6.^a;
- b) A conta empregado, que inclui as contribuições voluntárias realizadas pelo trabalhador nos termos da cláusula 7.^a

2- O crédito inicial corresponde ao valor actual das responsabilidades passadas que decorre da aplicação do anterior plano de benefício definido, calculadas por referência a 31 de dezembro de 2009, acrescido das contribuições da empresa relativas ao período subsequente a 1 de janeiro de 2010, calculadas nos termos da cláusula 6.^a

Cláusula 4.^a

Benefícios atribuídos pelo plano de contribuição definida

1- Sem prejuízo do disposto no número 2, o benefício concedido pelo plano de contribuição definida será pago sob a forma de uma pensão mensal, cujo valor é calculado com base no saldo acumulado da conta individual de cada trabalhador, proveniente das contribuições efectuadas pela empresa e pelo trabalhador e dos respectivos rendimentos.

2- Nos termos e dentro dos limites consentidos pela legislação que estiver em vigor no momento da ocorrência do facto que determina o acesso aos benefícios concedidos pelo plano de contribuição definida, parte do valor acumulado na respectiva conta empresa poderá ser recebido sob a forma de capital.

3- Se o trabalhador efectuar contribuições próprias, o acesso aos valores correspondentes à conta empregado poderá ser concedido, além das situações referidas na cláusula 1.^a, nos casos previstos na legislação aplicável que no momento estiver em vigor e a forma de recebimento poderá igualmente revestir qualquer das modalidades permitidas por lei.

Cláusula 5.^a

Acesso aos benefícios em caso de reforma por idade ou velhice

1- O trabalhador terá direito a receber o benefício proveniente do saldo acumulado da respectiva conta empresa se requerer a sua passagem à reforma na data da idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, e nas situações de antecipação da reforma que não impliquem redução do valor da pensão paga pela Segurança Social.

2- Nas situações de antecipação ou de pré-reforma que impliquem redução do valor da pensão paga pela Segurança Social, os trabalhadores só são considerados reformados para efeitos de acesso ao benefício proveniente do saldo acumulado da conta empresa quando atingirem a idade normal de reforma, actualmente fixada nos 65 anos de idade.

3- Se, apesar da caducidade do contrato de trabalho decorrente do número 1 da cláusula 1.^a, o trabalhador não requerer a reforma na data da idade normal de reforma estabelecida no regime geral da Segurança Social, aplicar-se-á o regime estabelecido no número 4 da cláusula 11.^a

Cláusula 6.^a

Contribuições da empresa

1- A empresa efectuará uma contribuição base obrigatória para a conta empresa de cada trabalhador participante, correspondente a 3,75 % do respectivo salário pensionável.

2- A contribuição base obrigatória é efectuada todos os meses sobre o salário pensionável mensal e ainda nos Meses de julho e de novembro sobre o valor dos subsídios de férias e de Natal.

3- Se e enquanto o trabalhador realizar contribuições próprias para a conta empregado, a empresa realizará ainda uma contribuição adicional de incentivo para a conta empresa, correspondente a 50 % do valor da contribuição efectuada pelo trabalhador, com o limite máximo de 0,5 % do salário pensionável.

4- Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empresa em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 7.^a

Contribuições do trabalhador

1- O trabalhador poderá contribuir voluntariamente para a conta empregado, mediante uma contribuição correspondente a uma percentagem do seu salário pensionável, nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

2- O trabalhador poderá alterar o valor ou interromper o pagamento das suas contribuições nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

3- Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá fazer contribuições extraordinárias ou alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empregado em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 8.^a

Salário pensionável

O salário mensal pensionável, que serve de base ao cálculo das contribuições, é constituído pela soma do valor ilíquido das seguintes prestações efectivamente auferidas pelo trabalhador em cada mês: Vencimento base, anuidades, complemento de função, subsídio de turno, subsídio de piquete, subsídio de prevenção e isenção de horário de trabalho.

Cláusula 9.^a

Regras gerais sobre contribuições

1- Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.

2- Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, terminam na data em que o vínculo laboral cesse, por qualquer forma ou meio, efectuando-se a última contribuição no último mês completo de serviço do trabalhador.

3- O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que, apesar da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador não se reforme na data normal de reforma a que se refere a cláusula 5.^a

Cláusula 10.^a

Interrupção e suspensão das contribuições

1- Nas situações de ausência não retribuída devido a doença, acidente de trabalho, ao exercício de funções em associações sindicais para além dos limites previstos na lei e ao exercício de actividades cívicas que não se prolongue por mais de um mês, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço.

2- Nas situações de ausência não retribuída devido a licenças ou dispensas associadas à protecção da parentalidade, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço, durante o período máximo de um ano, após o qual serão interrompidas.

3- As contribuições da empresa serão suspensas nos casos de ausência não retribuída ao trabalho não contemplados nos números anteriores, designadamente, nas situações de licença sem vencimento, suspensão do

trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos atinentes ao trabalhador.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho antes da reforma

Direitos adquiridos

1- Se o contrato de trabalho cessar por qualquer causa ou forma que não seja a reforma por idade ou velhice, a reforma por invalidez ou a morte do trabalhador, e sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, este terá direito:

a)   totalidade do saldo da sua conta empregado, correspondente ao valor das contribui es por si voluntariamente efectuadas e aos respectivos rendimentos acumulados;

b) A uma percentagem do saldo da respectiva conta empresa, correspondente ao valor de todas as contribui es efectuadas pela empresa e aos respectivos rendimentos acumulados, variando aquela em fun o do tempo de serviço, nos seguintes termos:

Tempo de serviço	Percentagem de direitos adquiridos
Menos de 5 anos	0 %
5 anos	50 %
6 anos	60 %
7 anos	70 %
8 anos	80 %
9 anos	90 %
10 ou mais anos	100 %

2- O tempo de serviço corresponde   antiguidade do trabalhador na empresa, contada desde a data da sua admissão, independentemente do tipo de contrato de trabalho inicialmente celebrado, não sendo nesta considerados os períodos de ausência não retribuída quando, nos termos da cláusula 10.^a, se suspendam ou interrompam as contribui es da empresa.

3- Nas situa es a que se refere o número 1, o valor acumulado da conta empregado e a percentagem da conta empresa a que o trabalhador tiver direito serão transferidos para outro fundo de pensões ou outro veículo de financiamento, nos termos estabelecidos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano e da legisla o aplicável.

4- O trabalhador que não requeira a passagem   situa o de reforma na data em que atingir a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, apenas terá direito ao saldo da conta empregado, sem prejuízo da cessa o do respectivo contrato de trabalho estabelecida no número 1 da cláusula 1.^a

5- Os valores da conta empresa a que o trabalhador não tenha direito, por não constituírem direitos adquiridos na acep o da legisla o sobre fundos de pensões e nos termos da presente cláusula, serão transferidos para uma conta reserva que a empresa poderá utilizar para financiaras suas contribui es relativas a outros trabalhadores.

ANEXO IX

Condições de protecção na doença de origem não convencional

Em vigor em 1 de janeiro de 2024

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa beneficiam da cobertura de um seguro de doença com as seguintes condições:

PLANOS SECIL - ACTIVOS

Análises clínicas feitas no SNS - Médic paga a 100%

Período Seguro » 01/01/2024 31/12/2024

COBERTURAS	Plano de Garantias				
	Capitals	Dentro da Rede		Fora da Rede	
	Plano Atual	Segurador	Cliente	Segurador	Cliente
HOSPITALIZAÇÃO	30.000 €	90%	10%min. 250 €, máx. 500€	60%	40%
Int. cirurgias em internamento					
Int. cirurgias em ambulatório					
Outras despesas internamento					
Próteses cirurgicas					
Lasik para mais de 4 dioptrias ⁽¹⁾					
Quimioterapia		⁽²⁾	10% Máx 500 € / Sessão		
PARTO	1.500 €	80%	20%	60%	40%
Parto Normal					
Cesariana					
Interrupção Involuntária Gravidez					
AMBULATÓRIO	2.000 €	90%	10%	60%	40%
Franquia Anual por Pessoa Segura (3)			25 €		50 €
Consultas					
Médico Assistente Médic		⁽²⁾	12,5 €		
Consultas Cuidados Primários		⁽²⁾	14,5 €		
Consultas de Especialidade		⁽²⁾	16,0 €		
Domicílios		⁽²⁾	25,0 €		
Urgências		⁽²⁾	37,5 €		
Consultas Psiquiatria ou Psicologia	6 ind/ 12 grupo	⁽²⁾	16,0 €		
Exames Auxiliares de Diagnóstico					
Análises		⁽²⁾	2 €		
Anatomia patológica		⁽²⁾	5 €		
Raio X		⁽²⁾	5 €		
Ecografias		⁽²⁾	15 €		
Medicina Nuclear		⁽²⁾	12,5 €		
Tac		⁽²⁾	25,0 €		
Ressonância Magnética		⁽²⁾	62,5 €		
Outros MCD's		90%	10%		
Cirurgias e outros Actos Médicos em Ambulatório		90%	10%		
Fisioterapia (sub-limite anual)	500 €	90%	10%		
MEDICAMENTOS	300 €				
Medicamentos com prescrição médica:			n.a		
» Comparticipados comp. pelo SNS				80%	20% + 1,5 € por medicamento
» Não comparticipados pelo SNS				60%	40% + 5 € por receita
ESTOMATOLOGIA	600 €			60%	40%
Franquia Anual por Pessoa Segura (3)			25 €		50 €
Aparelhos e próteses		50%	50%		
Reparação de aparelhos e próteses		50%	50%		
Exames auxiliares (Raios X)		100%	0%		
Restantes actos médicos		⁽²⁾	15 € por ato médico		
PRÓTESES E ORTÓTESES	900 €			80%	20%
Franquia Anual por Pessoa Segura Fora da Rede					25 €
Ortóteses Oftalmológicas			n.a		
» aros e lentes	150 €				
» lentes de contacto	175 €				
MÉDICO ONLINE					
					SERVIÇO INCLuíDO - GRATUITO ATÉ 31.12.2024

(1) Unilateral - 750,00€ - Bilateral - 1.250,00€

(2) Remanescente a cargo do segurador

(3) Franquia cumulativa dentro e fora da rede

Lisboa, 10 de setembro de 2024.

Pela SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA:

Carlos Miguel Alves de Almeida Motta, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Nuno Miguel Costa Gonçalves, na qualidade de mandatário.*Nuno Fernando Piedade Serpa*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Nuno Miguel Costa Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Nuno Fernando Piedade Serpa, na qualidade de mandatário.

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

Nuno Miguel Costa Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Nuno Fernando Piedade Serpa, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Nuno Miguel Costa Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Nuno Fernando Piedade Serpa, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

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

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

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, representa as seguintes organizações sindicais:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 28 de outubro de 2024, a fl. 80 do livro n.º 13, com o n.º 286/2024, 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 SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ - Alteração salarial e outras

Acordo de empresa celebrado entre, por um lado, a SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA, e, por outro, o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, cujo texto consolidado foi publicado pela última vez no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, e no qual o SINDEQ se fez representar pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, com a redacção resultante da revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2024.

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2017, com a redacção resultante da revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2024, apenas nas matérias nela constantes.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- *(Sem alteração.)*
- 2- *(Sem alteração.)*
- 3- *(Sem alteração.)*
- 4- O presente AE abrange um empregador e 485 trabalhadores.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.ª

Retribuição mínima e produção de efeitos

1- A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III desta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024.

2- Para o ano de 2025, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de janeiro a 31 de dezembro, serão iguais aos valores constantes do anexo II e do anexo III desta convenção colectiva, majorados do valor da taxa de inflação (IPC) verificada no ano de 2024, acrescida de 1,00 %, salvaguardando-se que o aumento mínimo da remuneração base não poderá ser inferior a 60,00 €.

- 3- *(Sem alteração.)*
- 4- *(Sem alteração.)*
- 5- *(Sem alteração.)*
- 6- *(Sem alteração.)*
- 7- *(Sem alteração.)*

CAPÍTULO XI

PrevidênciaCláusula 58.^a-A (Nova cláusula)**Protecção na doença**

1- A empresa promoverá a auscultação das organizações sindicais signatárias e das organizações representativas dos trabalhadores, caso pretenda alterar as condições de protecção na doença de origem não convencional actualmente em vigor, constantes do anexo IX - Condições de protecção na doença de origem não convencional em vigor em 1 de janeiro de 2024.

2- A resposta das organizações sindicais e das organizações representativas dos trabalhadores deverá ser comunicada no prazo máximo de 30 dias, tendo carácter meramente consultivo.

ANEXO II

1 - Tabela salarial

Níveis	Remunerações (em euros)	
		Aplicação da cláusula 11. ^a -A
15	3 779,42 €	
14	3 270,01 €	
13	2 794,90 €	
12	2 331,86 €	
11	1 902,01 €	2 114,79 €
10	1 632,28 €	1 767,43 €
9	1 517,62 €	1 574,52 €
8	1 462,84 €	1 490,24 €
7	1 400,69 €	1 431,76 €
6	1 330,62 €	1 365,91 €
5	1 299,55 €	1 315,35 €
4	1 264,78 €	1 282,68 €
3	1 198,93 €	1 232,12 €
2	1 161,54 €	1 180,49 €

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementaresCláusula 17.^a**Trabalho suplementar**

- 3- :
- a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho - Remuneração normal multiplicada por 1,75;
 - b) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho - Remuneração normal multiplicada por 2;
 - c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - Remuneração normal multiplicada por 2,25;
 - d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados - Remuneração normal multiplicada por 2,50.
- 5- Lanche - 2,75 €.
- 6- Jantar - 11,48 €.
- Pequeno-almoço - 2,75 €.

Cláusula 19.^a**Trabalho por turnos**

- 1- Jantar no local de trabalho - 11,48 €.
- 2- Jantar fora do local de trabalho - 11,91 €.

Cláusula 24.^a**Abono para falhas**

- 1- 28,18 €.

Cláusula 28.^a**Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado**

- 1- Percentagens constantes das alíneas c) e d) do número 3 da cláusula 17.^a - Anexo III.

Cláusula 29.^a**Anuidades**

- 1- 16,23 € por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e 2,09 € por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a**Subsídio de Natal ou 13.º mês**

- 4- 49,73 €.

Cláusula 31.^a**Subsídio de refeição**

- 1- 12,43 €.
- 2- 12,43 €.
- 3- 12,43 €.

Cláusula 33.^a**Remuneração do trabalho por turnos**

- 1- :
- a) 30,5 % da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;
 - b) 22,5 % da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;

c) 17,5 % Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9;

Dois turnos folga fixa (17,5 % do nível 9) - 265,59 €.

Dois turnos descanso rotativo (22,5 % do nível 9) - 341,47 €.

Três turnos descanso fixo (22,5 % do nível 9) - 341,47 €.

Três turnos descanso rotativo (30,5 % do nível 9) - 462,88 €.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5 % - 91,59 €.

2,5 % - 45,91 €.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3- :

b) 13,16 €.

4- :

a) 8,94 €;

b) 79,13 €.

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

b) Subsídio de 1298,46 €.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

b) Valor do seguro - 97 929,59 €.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

Ensino primário - 33,95 €;

Ciclo preparatório - 76,45 €;

Cursos gerais - 115,48 €;

Cursos complementares e médios - 185,66 €;

Cursos superiores - 269,44 €.

ANEXO IX

Condições de protecção na doença de origem não convencional em vigor em 1 de janeiro de 2024

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa beneficiam da cobertura de um seguro de doença com as seguintes condições:

Período Seguro » 01/01/2024 31/12/2024

PLANOS SECIL - ACTIVOS

Análises clínicas feitas no SNS - Médicis paga a 100%

COBERTURAS	Plano de Garantias				
	Capitais	Dentro da Rede		Fora da Rede	
	Plano Atual	Segurador	Cliente	Segurador	Cliente
HOSPITALIZAÇÃO	30.000 €	90%	10% min. 250€, máx. 500€	60%	40%
Int. cirúrgicas em internamento					
Int. cirúrgicas em ambulatório					
Outras despesas internamento					
Próteses cirúrgicas					
Lask para mais de 4 dioptrias ⁽¹⁾					
Quimioterapia			10% Máx 500 € / Sessão		
PARTO	1.500 €	80%	20%	60%	40%
Parto Normal					
Cesariana					
Interrupção Involuntária Gravidez					
AMBULATÓRIO	2.000 €	90%	10%	60%	40%
Franquia Anual por Pessoa Segura (3)			25 €		50 €
Consultas					
Médico Assistente Médicis		(2)	12,5 €		
Consultas Cuidados Primários		(2)	14,5 €		
Consultas de Especialidade		(2)	16,0 €		
Domicílios		(2)	25,0 €		
Urgências		(2)	37,5 €		
Consultas Psiquiatria ou Psicologia	6 ind/ 12 grupo	(2)	16,0 €		
Exames Auxiliares de Diagnóstico					
Análises		(2)	2 €		
Anatomia patológica		(2)	5 €		
Raio X		(2)	5 €		
Ecografias		(2)	15 €		
Medicina Nuclear		(2)	12,5 €		
Tac		(2)	25,0 €		
Ressonância Magnética		(2)	62,5 €		
Outros MCD's		90%	10%		
Cirurgias e outros Actos Médicos em Ambulatório		90%	10%		
Fisioterapia (sub-limite anual)	500 €	90%	10%		
MEDICAMENTOS	300 €				
Medicamentos com prescrição médica:			n.a		
» Participados comp. pelo SNS				80%	20% + 1,5 € por medicamento
» Não participados pelo SNS				60%	40% + 5 € por receita
ESTOMATOLOGIA	600 €			60%	40%
Franquia Anual por Pessoa Segura (3)			25 €		50 €
Aparelhos e próteses		50%	50%		
Reparação de aparelhos e próteses		50%	50%		
Exames auxiliares (Raios X)		100%	0%		
Restantes actos médicos		(2)	15 € por ato médico		
PRÓTESES E ORTÓTESES	900 €			80%	20%
Franquia Anual por Pessoa Segura Fora da Rede					25 €
Ortóteses Oftalmológicas			n.a		
» aros e lentes	150 €				
» lentes de contacto	175 €				
MÉDICO ONLINE					
					SERVIÇO INCLUIDO - GRATUITO ATÉ 31.12.2024

(1) Unilateral - 750,00€ - Bilateral - 1.250,00€

(2) Remanescente a cargo do segurador

(3) Franquia cumulativa dentro e fora da rede

Lisboa, 16 de setembro de 2024.

Pela SECIL - Companhia Geral de Cal e Cimento, SA:

Carlos Miguel Alves de Almeida Motta, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Fernando José da Luz Ferreira, na qualidade de mandatário.

Jorge Francisco Gariso, na qualidade de mandatário.

Depositado em 28 de outubro de 2024, a fl. 80 do livro n.º 13, com o n.º 282/2024, 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 TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Alteração salarial e outras

TUB - Transportes Urbanos de Braga, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, outorgantes do acordo empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22 de 15 de junho de 2023, acordam alterar o referido AE nos termos seguintes:

Artigo 1.º

- 1- Procede-se à revisão da tabela profissional retribuição base constante do anexo I, nos termos infra aduzidos.
- 2- Para efeitos da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho serão abrangidos pela revisão do AE em vigor, cerca de 397 (trezentos e noventa e sete) trabalhadores.
- 3- A cláusula 2.ª número 3 é revogada.
- 4- As cláusulas 2.ª número 2, 62.ª e 83.ª passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- Sem prejuízo do número anterior, as disposições constantes do anexo I - Tabela profissional e retribuição base bem como das demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, vigorando durante os respetivos anos civis.

Cláusula 62.ª

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge parente ou afim

- 1- O trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a) Até 20 dias úteis, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, união de facto ou economia comum, filho biológico, adotado ou enteado;
 - b) Até cinco dias úteis, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos, sogros, genro, nora);
 - c) Até dois dias úteis, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos, cunhados);
 - d) Meio dia, no caso do funeral se realizar no concelho de Braga, e um dia, se o funeral se realizar fora do concelho de Braga, por falecimento de outro parente ou afim no 3.º grau da linha colateral (sobrinhos, tios, primos).
- 2- Nos casos em que não se aplique a licença por interrupção de gravidez, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até 3 dias consecutivos.
- 3- Havendo perda gestacional em que a mãe tenha licença por interrupção de gravidez ou nos casos em que não lhe é aplicável, o pai tem direito a faltar ao trabalho até 3 dias consecutivos.
- 4- Nestes casos, trabalhadora e trabalhador informam e fazem prova através da apresentação da declaração do estabelecimento hospitalar, do centro de saúde e ou por atestado médico.

5- Se o trabalhador tiver conhecimento do falecimento ou o óbito tiver ocorrido após 50 % de trabalho efetuado no próprio dia, a contagem do gozo dos dias por falecimento inicia-se no dia seguinte.

Cláusula 83.^a

Pagamento do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Braga, 8 de outubro de 2024.

Pela TUB - Empresa de Transportes Urbanos de Braga, EM:

Olga Maria Esteves de Araújo Pereira Martingo, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Teotónio Luís Vieira Andrade dos Santos, na qualidade de vogal do conselho de administração/administrador executivo.

Sandra Cristina Leitão Cerqueira, na qualidade de vogal do conselho de administração/administradora executiva.

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

Baltasar Afonso Ferreira Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Nuno Ricardo Pereira da Silva Braga, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Tabela profissional e retribuição base

SECÇÃO A

Tabela profissional

Anexo I Tabela Profissional e Retribuição Base 2024 Secção A									
GRUPO PROFISSIONAL	CARREIRA	CATEGORIA	NÍVEL	ESCALÃO					
				1	2	3	4	5	
Direção	Diretor	Diretor de Serviços	A	2 740,00 €	2 840,00 €	2 940,00 €	3 040,00 €	-	
			B	2 140,00 €	2 240,00 €	2 340,00 €	2 440,00 €	-	
	Técnico Superior	Especialista	Especialista	2 740,00 €	2 840,00 €	2 940,00 €	3 040,00 €	-	
		TS Sistemas de Informação e Informática	A	2 525,00 €	2 625,00 €	2 725,00 €	2 825,00 €	-	
		TS Planeamento e Operações BRT	B	2 175,00 €	2 245,00 €	2 315,00 €	2 385,00 €	-	
		TS Exploração de Transporte Público	C	1 895,00 €	1 965,00 €	2 035,00 €	2 105,00 €	-	
		TS Administrativo, Financeiro e Controlo Gestão	D	1 615,00 €	1 685,00 €	1 755,00 €	1 825,00 €	-	
		TS Aprovisionamento	E	1 335,00 €	1 405,00 €	1 475,00 €	1 545,00 €	-	
		TS Marketing e Comunicação	Estágio	1 170,00 €					
		TS Engenharia Equipamentos e Manutenção							
		TS Jurídico e Contratação Pública							
		TS Recursos Humanos, Segurança e Ambiente							
		TS Sistemas Bilhética e Equip. Embarcados							
		TS Sistemas de Gestão e Sustentabilidade							
		TS Gestão de Reclamações e Apoio ao Cliente							
		TS Comercial e Exploração de Transporte Público							
		TS Designer Gráfico/a							
TS de Arquitetura									
TS Engenharia Civil									
TS Eletrotécnico/a									
TS Controlo de Produção									
Coordenação	Coordenador	Coordenador de Serviços	A	1 805,00 €	1 865,00 €	1 925,00 €	1 985,00 €	-	
			B	1 565,00 €	1 625,00 €	1 685,00 €	1 745,00 €	-	
Supervisão	Supervisão de Atividades	Processamento Salarial e Tesouraria	A	1 655,00 €	1 715,00 €	-	-	-	
			B	1 415,00 €	1 475,00 €	1 535,00 €	1 595,00 €	-	
			C	1 175,00 €	1 235,00 €	1 295,00 €	1 355,00 €	-	
	Supervisão de Serviços	Estacionamento Urbano	A	1 565,00 €	1 615,00 €	1 665,00 €	1 715,00 €	-	
			B	1 365,00 €	1 415,00 €	1 465,00 €	1 515,00 €	-	
			C	1 165,00 €	1 215,00 €	1 265,00 €	1 315,00 €	-	
		Administrativo e Atendimento ao Público	D	965,00 €	1 015,00 €	1 065,00 €	1 115,00 €	-	
Movimento	Supervisão de Atividades	Controlador/Assistente de Operação	A	1 535,00 €	1 585,00 €	-	-	-	
			B	1 335,00 €	1 385,00 €	1 435,00 €	1 485,00 €	-	
			C	1 135,00 €	1 185,00 €	1 235,00 €	1 285,00 €	-	
	Supervisão de Transporte Público	Fiscal de Transporte e Auditorias	A	1 365,00 €	1 415,00 €	1 465,00 €	1 515,00 €	-	
			B	1 165,00 €	1 215,00 €	1 265,00 €	1 315,00 €	-	
			C	965,00 €	1 015,00 €	1 065,00 €	1 115,00 €	-	
	Técnico de Operação	Motorista Agente Único	A	1 465,00 €	1 495,00 €	-	-	-	
			B	1 345,00 €	1 375,00 €	1 405,00 €	1 435,00 €	-	
			C	1 225,00 €	1 255,00 €	1 285,00 €	1 315,00 €	-	
			D	1 105,00 €	1 135,00 €	1 165,00 €	1 195,00 €	-	
Técnico	Técnico/a	Secretariado							
		Recursos Humanos							
		Higiene e Segurança	A	1 390,00 €	1 430,00 €	1 470,00 €	-	-	
		Tesouraria	B	1 230,00 €	1 270,00 €	1 310,00 €	1 350,00 €	-	
		Contabilidade	C	1 070,00 €	1 110,00 €	1 150,00 €	1 190,00 €	-	
		Aprovisionamento	D	910,00 €	950,00 €	990,00 €	1 030,00 €	-	
		Armazém	Até 1 ano	880,00 €					
		Administrativo e Atendimento ao Público							
		Sistemas de Informação e Informática							
		Manutenção EUB							
Exploração/Planeamento									
Administrativo									
Operacional	Operacional Especializado	Mecatrónico Auto							
		Eletricista Auto	A	1 220,00 €	1 260,00 €	1 300,00 €	1 340,00 €	-	
		Mecânico Auto	B	1 060,00 €	1 100,00 €	1 140,00 €	1 180,00 €	-	
		Serralheiro/ Torneador	C	900,00 €	940,00 €	980,00 €	1 020,00 €	-	
		Carroçaria e Pintura	Até 1 ano	880,00 €	-	-	-	-	
	Agente de Fiscalização de Estacionamento								
	Operacional	Operacional	Manutenção Básica	A	1 195,00 €	1 235,00 €	1 275,00 €	1 315,00 €	-
			Experimentador Viaturas Pesadas	B	1 035,00 €	1 075,00 €	1 115,00 €	1 155,00 €	-
			Carpinteiro	C	875,00 €	915,00 €	955,00 €	995,00 €	-
			Apoio Administrativo	Até 1 ano	840,00 €	-	-	-	-
			Assistente de Vendas						
	Operacional Armazém								
	Operacional de Apoio	Operacional de Apoio	Abastecedor Viaturas	A	1 000,00 €	1 040,00 €	1 080,00 €	1 120,00 €	-
			Serviços de Limpeza e Higiene	B	840,00 €	880,00 €	920,00 €	960,00 €	-
			Assistente Atendimento Telefónico ou ao Público						

Depositado em 28 de outubro de 2024, a fl. 80 do livro n.º 13, com o n.º 285/2024, 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 UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outro - Alteração salarial e outrasCláusula 1.^a**(Âmbito pessoal e territorial)**

1- O presente acordo celebrado em 27 de agosto de 2024, obriga, por um lado, a UCS - Empresa Cuidados Integrados de Saúde, SA (adiante UCS ou empresa) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo SIMA (Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins) e pelo STHAA (Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos) procede à alteração parcial do acordo de empresa outorgado com o SIMA (Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019, ao qual aderiu o STHAA (Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos), através de acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2024.

2- A UCS tem como objeto social o exercício das atividades de cuidados de saúde e de segurança e saúde no trabalho (CAE 86220-R3).

3- O presente AE aplica-se, para além da empresa, a cerca de 102 trabalhadores à data de 27 de agosto de 2024.

Cláusula 2.^a**(Âmbito territorial)**

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional e, bem assim, aos trabalhadores referidos nos números 1 e 3 da presente cláusula que, mantendo o vínculo laboral direto à UCS, se desloquem temporariamente e em serviço ao estrangeiro.

2- Os trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes do presente AE podem manifestar a sua vontade junto da UCS para que o presente AE lhes passe a ser aplicável, ao abrigo e nos termos do artigo 497.º do Código do Trabalho.

Cláusula 3.^a**(Entrada em vigor, vigência, revisão e denúncia)**

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo inicial de vigência até 31 de dezembro de 2025.

2- Na ausência de denúncia, o presente AE será automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 meses.

3- A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei. A denúncia deve ser acompanhada de proposta escrita. O prazo para apresentação de contraproposta é de 45 dias contados da data de receção da proposta.

4- As tabelas salariais e as prestações pecuniárias produzem efeitos desde 1 de janeiro de cada ano, salvo indicação expressa em contrário.

Cláusula 7.^a**(Relatório Único)**

A UCS remeterá aos sindicatos a informação relativa à atividade social (Relatório Único), nos termos e prazos determinados na lei, e em cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

Cláusula 13.^a**(Enquadramento profissional)**

1- Os trabalhadores da UCS abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes do anexo I.

2- Podem ser criadas outras categorias profissionais, que se considerarão parte integrante do presente AE.

Cláusula 14.^a**(Definições e conceitos)**

Para efeitos do disposto no presente acordo, entende-se por:

a) Categoria profissional: Conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade dos mesmos;

b) Função: Conjunto de tarefas convergentes na execução de determinado resultado;

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

Cláusula 15.^a**(Evoluções/requisitos mínimos gerais)**

1- A evolução na carreira e a mudança de grau processar-se-ão de acordo com os anexos da respetiva categoria profissional.

2- A evolução nas posições salariais não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 10 dias por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas, para além do limite de 2 seguidas ou 3 interpoladas, no período de permanência mínimo na posição salarial;

c) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa;

d) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência na posição salarial, ou, na falta de definição de tal período, nos últimos três anos;

e) Pendência de processo disciplinar;

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

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

a) Acidentes de trabalho;

b) Doença profissional;

c) Exercício de direitos legais de parentalidade;

d) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos, desde que limitada a uma ocorrência por cada ano no respetivo período de permanência;

e) Casamento;

f) Falecimento de cônjuge, parente ou afim nos termos da lei;

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

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

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

4- Nas situações referidas na alínea *d)* do número 2 o processo de evolução profissional fica pendente enquanto não se encontrar concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou ausência de sanção a evolução profissional será efetuada com efeitos retroativos à data em que deveria ter ocorrido.

5- Nos termos e para os efeitos dos requisitos mencionados nos números 1 e 2 da presente cláusula, serão desconsiderados os anos em que qualquer um dos respetivos requisitos positivos ou negativos não se verificarem ou não sejam atingidos.

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

7- Se o resultado da apreciação e avaliação for negativo, só tem lugar nova apreciação e avaliação decorrido um ano e desde que cumpridos novamente os requisitos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula.

8- No caso de não ser feita avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, este não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

Cláusula 20.ª

(Atividade dos trabalhadores)

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes nos respetivos anexos.

2- O trabalhador deve transmitir a outros trabalhadores, quando para tal for solicitado pela empresa, os conhecimentos de que é detentor, inerentes à categoria profissional possuída.

3- Nos casos previstos na lei e quando o interesse da empresa o exija e a ocupação de um trabalhador na execução das funções próprias da sua categoria profissional não for possível por inexistência de trabalho durante a totalidade ou parte das horas normais de serviço, poderá o mesmo ser temporariamente ocupado em outras funções não compreendidas no objeto do contrato de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

4- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá de imediato direito a esse tratamento.

Cláusula 25.ª

(Deslocações em serviço)

1- As deslocações em serviço encontram-se reguladas pelas normas em vigor na empresa em cada momento.

2- Os passaportes, vistos, certificados de vacinação e outros documentos impostos diretamente pela prestação de serviço à empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei, serão custeados pela UCS com exceção de quaisquer sobrecustos que resultem do não cumprimento atempado das diligências e formalidades inerentes à obtenção dos mesmos por motivo imputável ao trabalhador.

Cláusula 29.ª

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- Cada trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos limites fixados na lei.

3- O trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade apenas está sujeito aos limites referentes ao período normal de trabalho semanal previstos no Código do Trabalho.

4- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

5- Não estão sujeitas à obrigação de prestação de trabalho suplementar as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Deficientes ou trabalhadores com doença crónica;

b) Mulheres grávidas, bem como trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses.

6- Há tolerância de quinze minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, desde que tal tolerância não tenha carácter regular, não sendo considerada trabalho suplementar.

Cláusula 33.ª-A

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

2- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso.

4- Por razões de serviço e desde que devidamente fundamentado, os trabalhadores poderão ser mudados de turno a que estão sujeitos por horário desde que avisados com pelo menos 72 horas de antecedência, mas sempre após o gozo dos dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

5- São permitidas trocas de horário, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de 12 horas entre dois dias consecutivos de trabalho e o trabalhador não preste mais do que 5 dias de trabalho consecutivos.

Cláusula 37.^a

(Formação profissional)

1- A formação profissional é um direito e um dever dos trabalhadores e da empresa, visando, nomeadamente, assegurar a qualificação e atualização dos conhecimentos dos trabalhadores.

2- Em sede de formação profissional, incumbe, nomeadamente, à UCS, em obediência às normas legais e regulamentares aplicáveis em cada momento:

a) Distribuir aos trabalhadores os manuais, devidamente atualizados, necessários ao desempenho das suas funções, em papel ou em formato digital, suportando os respetivos encargos;

b) Organizar formação profissional ou de atualização de que os trabalhadores necessitem para nos termos da regulamentação aeronáutica aplicável e atentas as funções que exercem, se manterem devidamente qualificados e atualizados, suportando os respetivos encargos;

c) Efetuar as verificações de proficiência dos seus trabalhadores, de acordo com os requisitos exigidos pela empresa ou pela autoridade aeronáutica competente, suportando os respetivos encargos.

3- O trabalhador deve participar de modo assíduo, pontual e diligente nas ações de formação que lhe sejam proporcionadas pela empresa.

4- O trabalhador devidamente qualificado para o efeito poderá ministrar formação profissional a outros colegas de trabalho, sempre que justificadamente solicitado pela empresa, nos termos do presente AE ou das normas da empresa em vigor em cada momento.

5- A empresa, sempre que suporte despesas inerentes à qualificação dos trabalhadores ou outras despesas inerentes à formação profissional dos mesmos, poderá fazer depender a realização das mesmas da celebração de um pacto de permanência, pelo qual o trabalhador assume o dever de permanecer na empresa e não denunciar o seu contrato de trabalho com a UCS, por um período até três anos após a conclusão da formação, sem prejuízo do que estiver determinado nos anexos para cada categoria profissional.

6- Para os efeitos previstos no número anterior, entende-se que o montante que o trabalhador deve pagar para se desobrigar do pacto de permanência, correspondente ao valor das despesas suportadas pela empresa, será progressiva e proporcionalmente reduzido com referência ao decurso do período estipulado de execução do pacto de permanência.

7- O tempo despendido na frequência de cursos de formação deverá ter em conta a sua natureza, complexidade e duração total, não devendo exceder, em princípio, as 6 horas diárias e as 30 horas semanais

Cláusula 38.^a

(Refeitório)

1- Quando em serviço, os trabalhadores utilizarão os refeitórios proporcionados por empresas do grupo TAP.

2- O valor suportado pelos trabalhadores para o preço de cada refeição base é de 1,00 €, atualizável sempre, e na mesma proporção, da atualização da tabela salarial.

Cláusula 42.^a

(Processamento de marcação de férias)

1- A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a UCS e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.

2- A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

Período	1.ª quinzena	2.ª quinzena
Julho e agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Dezembro	2	8
Abril, maio e outubro	4	4
Janeiro, fevereiro, março e novembro	1	1

3- Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

- a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;
- b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na empresa;
- c) Os trabalhadores que ingressarem na UCS adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;
- d) Ao passar de uma secção ou serviço para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;
- e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à UCS tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;
- f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;
- g) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a UCS publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;
- h) Caso não seja possível ao trabalhador, por sua responsabilidade, gozar os dias de férias no ano civil em que se vencem, a transição do gozo desses dias para o ano civil seguinte tem associada a atribuição, por cada dia, da maior pontuação que corresponde ao pior benefício.

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será, sempre que possível, facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5- Na falta de acordo, a UCS fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de maio e 31 de outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

6- Se entre o momento da marcação das férias e o do respetivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno.

7- Uma vez fixado o período de férias, com data de início e data de fim, durante o qual o trabalhador estará de férias será feita a contagem definitiva dos dias úteis, sendo apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço.

8- Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 30 de abril do ano seguinte.

Cláusula 47.^a

(Tipos de faltas)

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas, de acordo com a lei geral:
 - a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
 - b) As motivadas por falecimento de:
 - b.1) De cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados (parentes de 1.º grau) - Até 20 dias consecutivos;
 - b.2) Por falecimento de pais, padrastos, sogros, genros e noras (outros parentes de 1.º grau) - Até 5 dias consecutivos;
 - b.3) Pessoas que vivam em união de facto ou economia comum com o trabalhador - Até 20 dias consecutivos;

- b.4) Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge - Até 2 dias consecutivos;
 - b.5) Irmãos e cunhados do trabalhador - Até 2 dias consecutivos;
 - b.6) Até 3 dias consecutivos, por luto gestacional;
 - c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
 - d) As motivadas pela prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e do presente AE;
 - 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 ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - f) As determinadas por detenção ou prisão preventiva desde que o facto que deu causa à detenção ou prisão não conduza à sua condenação penal;
 - g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.
- 3- Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.
- 4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número 2 da presente cláusula ou na lei.

Cláusula 48.^a

(Comunicação das faltas e prova da respetiva justificação)

- 1- As ausências, quando previsíveis, deverão ser comunicadas, com indicação do motivo justificativo, com antecedência mínima de 5 dias.
- 2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a impossibilidade de comparecer ao serviço deve ser comunicada no mais curto lapso de tempo possível pelo trabalhador ou, em caso de impedimento deste, por alguém em sua representação.
- 3- O trabalhador ou, em caso de impedimento do mesmo, alguém em sua representação, deve obrigatoriamente, independentemente de solicitação pela empresa, apresentar prova documental dos factos invocados para a justificação, no prazo máximo de 5 dias úteis após o início da ausência.
- 4- A não comunicação, nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, ou a não apresentação de prova, pode tornar as faltas injustificadas.
- 5- As comunicações a que se alude nos números 1 e 2 da presente cláusula, bem como a respetiva documentação comprovativa devem ser enviadas ao serviço de apoio aos recursos humanos da empresa, através dos meios definidos pela empresa.

Cláusula 58.^a

(Anuidades)

- 1- É atribuída a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.
- 2- Para os efeitos do número anterior, a antiguidade dos trabalhadores contratados a termo é contada pelos períodos de prestação consecutiva ou interpolada de prestação efetiva de trabalho, salvo se a interpolação tiver duração superior a 12 meses ou for devida a recusa do trabalhador, caso em que não é considerado todo o tempo de prestação de trabalho anterior à interpolação.
- 3- Cada anuidade vence-se no dia 1 do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.
- 4- Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.
- 5- O valor de cada anuidade vencida em 2024 é de 25,50 € e em 2025 é de 25,75 €.

Cláusula 63.^a

(Abono para falhas)

Os trabalhadores com funções de caixa ou de serviços externos com funções de cobrança, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas, no montante de 55,00 €.

Cláusula 65.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho efetivo, a um subsídio de refeição de 9,60 €, sendo o respetivo pagamento efetuado através de cartão refeição.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de valor proporcional ao horário em regime de tempo completo, desde que prestem pelo menos 5 horas de trabalho efetivo.

3- Não terão direito ao subsídio de refeição referido no número anterior os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, maternidade e faltas de qualquer natureza.

4- A utilização pelos dirigentes e delegados sindicais dos créditos atribuídos por lei não determinará, por si só, a perda do subsídio de refeição.

Cláusula 69.^a

(Proteção na doença e acidentes)

1- A UCS pagará aos seus trabalhadores um complemento de doença equivalente à diferença entre a retribuição líquida prevista no número 3, e o subsídio de doença pago pela Segurança Social. Este subsídio é devido desde o primeiro dia de doença devidamente comprovada pelos médicos do Serviço Nacional de Saúde e até ao termo do período máximo do pagamento do subsídio de doença, nos termos do número seguinte.

2- O pagamento pela UCS dos primeiros três dias de doença previstos no número anterior ou justificados pelos médicos contratados pela empresa, é limitado a 3 ocorrências em cada ano civil por cada trabalhador. Do presente regime excecionam-se as ausências motivadas por doenças crónicas ativas e que pressuponham tratamento hospitalar recorrente e que sejam comprovadas pelos serviços médicos contratados pela empresa, as quais não ficam sujeitas a qualquer limite de ocorrências.

3- A retribuição prevista no número 1, abrange as seguintes rubricas remuneratórias:

a) A remuneração constante das tabelas salariais consagradas no AE, com as atualizações em cada momento em vigor;

b) A remuneração base de cargo;

c) As anuidades;

d) Outros adicionais destinados a completar o vencimento base da respetiva posição da tabela;

e) O subsídio de turnos.

4- No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a UCS pagará, durante o período previsto no número 1, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número 1, o trabalhador deve apresentar o comprovativo de baixa por doença, passado pelos serviços competentes da Segurança Social.

6- Na medida em que a UCS atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante a intervenção de profissionais de saúde ou de apoio social, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

7- Ficam excluídas de qualquer comparticipação por parte da UCS as ausências por doença até três dias, justificadas pelos serviços *online* do SNS 24.

Cláusula 71.^a

(Subsídio para material escolar)

Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira o direito ao abono de família, um subsídio de valor igual a 83,37 €, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de setembro, e destinado a participar despesas com material escolar.

Cláusula 72.^a

(Subsídio para educação especial)

1- A UCS concederá aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá 225,00 €.

2- A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na educação especial em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

Cláusula 76.^a-A**(Teletrabho)**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, em local não determinado pela empresa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O contrato referido no número anterior obedece às disposições legais, devendo ser escrito e rege-se pelo disposto em regulamento interno.

Cláusula 78.^a**(Regime transitório)**

1- Relativamente ao ano de entrada em vigor do presente AE, as partes atribuem eficácia retroativa, a 1 de janeiro de 2024, às tabelas salariais e matérias de expressão pecuniária.

2- As progressões na tabela salarial absorvem os diferenciais atribuídos individualmente em rubrica 1002.

3- A reclassificação de trabalhador para a nova categoria profissional de técnicos de apoio à gestão não implicará uma diminuição da categoria profissional.

ANEXO I

Enquadramento profissionalCláusula 1.^a**(Criação e integração no AE)**

1- São criadas as seguintes categorias profissionais:

- a) Médicos;
- b) Enfermeiros;
- c) Técnicos especialistas clínicos;
- d) Técnicos de diagnóstico e terapêutica;
- e) Técnicos especialistas de condições trabalho;
- f) Assistentes de apoio clínico operacional;
- g) Técnicos qualificados;
- h) Técnicos de apoio à gestão;
- i) Técnicos administrativos.

2- As categorias profissionais referidas no número integram as funções constantes do quadro seguinte:

Categorias profissionais UCS	Função
Médicos	Médico medicina geral e familiar
	Médico do trabalho
	Médico CMA/AME
	Médico de outras especialidades
Enfermeiros	Enfermeiro do trabalho
	Enfermeiro de cuidados de saúde primários
Técnicos especialistas clínicos	Farmacêutico
	Nutricionista
	Psicólogo

Técnicos de diagnóstico e terapêutica	Técnico de análises clínicas
	Técnico de audiologia
	Técnico de cardiopneumologia
	Técnico de radiologia
	Técnico de ortóptica
	Higienista oral
	Fisioterapeuta
Técnicos especialistas de condições de trabalho	Técnico superior de segurança no trabalho
	Técnico de segurança no trabalho
	Ergonomista
Assistentes de apoio clínico e operacional	Auxiliar de medicina dentária
	Auxiliar de fisioterapia
	Assistente operacional de caixas de 1.ºs socorros
Técnicos qualificados	Técnico superior de serviço ao cliente e suporte operacional
	Técnico superior de comunicação e <i>marketing</i>
	Técnico superior de informática
	Técnico superior de <i>design</i> gráfico
	Técnico superior comercial
Técnicos de apoio à gestão	Secretária de administração e/ou direções
	Técnico de gestão de compras, equipamentos e instalações
	Técnico de contabilidade e controlo orçamental
	Assistente de serviço ao cliente e suporte operacional
	Assistente comercial
	Assistente de comunicação
Técnicos administrativos	Secretário(a) clínico(a)
	Assistente de <i>call center</i> /telefonista
	Auxiliar administrativo

3- O presente anexo define o regime específico de carreiras prevista na cláusula 13.^a do AE, de que faz parte integrante.

Cláusula 3.^a

(Requisitos de ingresso e enquadramento nas categorias profissionais)

1- Médicos:

- a) Licenciatura na área exigida para a função;
- b) Especialidade, competência ou diferenciação de acordo com o aplicável;
- c) Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
- d) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.

2- Enfermeiros:

- a) Licenciatura na área exigida para a função;
- b) Especialidade ou diferenciação de acordo com o aplicável;
- c) Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
- d) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.

3- Técnicos especialistas clínicos:

- a) Licenciatura na área exigida para a função;
- b) Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
- c) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.

4- Técnicos de diagnóstico e terapêutica:

- a) Licenciatura na área exigida para a função;

- b) Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
 - c) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.
- 5- Técnicos especialistas de condições de trabalho:
- a) Licenciatura na área exigida para a função;
 - b) Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
 - c) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.
- 6- Assistentes de apoio clínico e operacional:
- a) Escolaridade mínima do 12.º ano ou equivalente;
 - b) Formação específica na área, se aplicável;
 - c) Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
 - d) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.
- 7- Técnicos qualificados:
- a) Licenciatura na área exigida para a função;
 - b) Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
 - c) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.
- 8- Técnicos de apoio à gestão:
- a) Escolaridade mínima do 12.º ano ou equivalente;
 - b) Formação específica na área, se aplicável;
 - c) Curso profissional/CAP, se aplicável;
 - d) Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
 - e) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.
- 9- Técnicos administrativos:
- a) Escolaridade mínima do 12.º ano ou equivalente;
 - b) Domínio da língua inglesa (escrita e falada);
 - c) Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, e aplicações informáticas em uso.

Cláusula 4.^a

(Caracterização das funções e valências de cada categoria profissionais)

- a) *Médico* - Realizar as atividades no âmbito da medicina, de acordo com os princípios estabelecidos na legislação nacional, no Código Deontológico da Ordem dos Médicos e nas normas e procedimentos determinados pelas entidades oficiais, bem como das boas práticas aceites em saúde, e das normas em vigor na empresa.
- b) *Enfermeiro* - Aplicar os princípios de enfermagem tendo por base os valores e conhecimentos científicos da enfermagem, enquadrada por legislação e diretivas éticas deontológicas da profissão, desenvolvendo uma prática do cuidar globalizante e centrada no trabalhador, de acordo com as normas e códigos em vigor na empresa.
- c) *Técnico especialista clínico*:
 - a. *Farmacêutica* - Controlar o processo do medicamento estabelecendo metodologias para a aquisição e armazenamento dos medicamentos, de acordo com as normas e códigos em vigor na empresa;
 - b. *Nutricionista* - Orientar e vigiar a alimentação e nutrição, quanto à sua adequação, qualidade e segurança, em indivíduos ou grupos, na comunidade, incluindo a avaliação do estado nutricional, tendo por objetivo a promoção da saúde e do bem-estar e a prevenção e tratamento da doença, de acordo com as respetivas regras científicas e técnicas e de acordo com as normas e regras em vigor na empresa;
 - c. *Psicólogo* - Avaliar, diagnosticar, analisar e intervir psicologicamente, de acordo com os códigos e normas aplicáveis à profissão e em vigor na empresa.
- d) *Técnico de diagnóstico e terapêutica*:
 - a. *Técnico de análises clínicas* - Efetuar a recolha e respetivo processamento dos produtos biológicos para efetuar as análises laboratoriais, de acordo com as normas e códigos em vigor na empresa;
 - b. *Técnico de audiologia* - Contribuir para identificar e avaliar riscos de doenças no âmbito do aparelho auditivo, com base nos meios complementares de diagnóstico e terapêuticos realizados, de acordo com a legislação aplicável à atividade e em conformidade com as orientações da unidade de saúde, a indicação clínica e prescrições médicas;
 - c. *Técnico de cardiopneumologia* - Contribuir para identificar e avaliar riscos de doenças no âmbito da saúde cardiovascular e pulmonar, com base nos meios complementares de diagnóstico e terapêuticos realizados, de acordo com a legislação aplicável à atividade e em conformidade com as orientações da unidade de saúde, a indicação clínica e prescrições médicas;

d. Técnico de radiologia - Contribuir para identificar e avaliar riscos de doenças com base nos meios complementares de diagnóstico realizados no âmbito da radiologia, de acordo com a legislação aplicável à atividade e em conformidade com a indicação clínica e as prescrições médicas;

e. Técnico de ortóptica - Contribuir para identificar e avaliar riscos de doenças no âmbito da saúde da visão com base nos meios complementares de diagnóstico e terapêuticos realizados, de acordo com a legislação aplicável à atividade e em conformidade com as orientações da unidade de saúde, a indicação clínica e prescrições médicas;

f. Higienista oral - Prestar cuidados de saúde oral a todos os segmentos populacionais e promover a saúde oral dos indivíduos, de acordo com as normas aplicáveis e as orientações da unidade de saúde, a indicação clínica e prescrições médicas;

g. Fisioterapeuta - Realizar as atividades da área de fisioterapia, de acordo com a indicação clínica e prescrições médicas e orientações da coordenação, no sentido de garantir a prestação de meios complementares terapêuticos e promover a saúde e o bem-estar do utente, de acordo com as normas e códigos em vigor na empresa.

e) Técnico especialista de condições de trabalho:

a. Técnico superior de segurança no trabalho - Identificar, avaliar e controlar situações de risco de natureza profissional, de acordo com orientações superiores e a legislação em vigor sobre saúde e segurança do trabalho, por forma a promover um ambiente de trabalho mais seguro e saudável para os trabalhadores, de acordo com as normas e códigos em vigor na empresa;

b. Técnico de segurança no trabalho - Desenvolve atividades de prevenção e proteção contra os riscos de natureza profissional, de acordo com orientações superiores e a legislação em vigor sobre saúde e segurança do trabalho, de acordo com as normas e códigos da empresa;

c. Ergonomista - Conceber ou reformular serviços e/ou sistemas produtivos para as empresas clientes, colaborando na implementação de novas formas de organização do trabalho e otimizando a interface operador/sistema técnico, tendo em conta o conhecimento científico e a legislação em vigor sobre saúde e segurança do trabalho, por forma a melhorar as condições de trabalho, de acordo com as normas e códigos em vigor na empresa.

f) Assistente de apoio clínico e operacional:

a. Auxiliar de medicina dentária - Prestar suporte técnico e administrativo aos médicos dentistas e higienistas orais, de acordo com as normas, instruções e as orientações superiores, no sentido de facilitar a consulta do médico dentista, de garantir os níveis de serviço estabelecidos e a satisfação dos clientes, de acordo com as regras e normas em vigor na empresa;

b. Auxiliar de fisioterapia - Realizar as atividades da área de fisioterapia, de acordo com a indicação clínica, prescrições médicas e orientações da coordenação, no sentido de garantir a prestação de meios complementares terapêuticos e promover a saúde e o bem-estar do utente, de acordo com as normas e códigos em vigor na empresa;

c. Assistente operacional de caixas de primeiros socorros - Garantir a manufatura e reprocessamento de caixas (*kits*) de primeiros socorros para aeronaves e as instalações em terra das empresas clientes, bem como para viajantes individuais, de acordo com as orientações do serviço e as normas e códigos em vigor na empresa.

g) Técnico qualificado:

a. Técnico superior de serviço ao cliente e suporte operacional - Elaborar o planeamento e monitorizar a atividade operacional das áreas de atendimento aos clientes, de acordo com o manual de procedimentos da área e normas superiores, no sentido de garantir o cumprimento, em tempo útil, dos procedimentos administrativos e de assegurar a qualidade no atendimento aos colaboradores e clientes da UCS. Garantir a manutenção dos processos de suporte e informação de gestão, efetuando a coordenação das atividades do *call center* e expediente interno e externo, de acordo com os procedimentos definidos, respondendo de forma oportuna às solicitações do cliente interno e externo, de acordo com as regras e códigos em vigor na empresa;

b. Técnico superior de comunicação e marketing - Desenvolver as atividades da área de comunicação e marketing, de acordo com os objetivos estratégicos, com o plano de marketing e comunicação definidos e com orientações superiores, no sentido de maximizar a valorização da marca UCS, a criação de valor pela fidelização do cliente e a expansão da atividade da empresa;

c. Técnico superior de informática - Acompanhar as atividades da UCS na perspetiva dos sistemas de informação, nomeadamente no seu desenvolvimento e implementação, de acordo com orientações superiores. Prestar, em articulação com o fornecedor DTS, serviço de *help desk* com vista a minimizar o risco de interrupção da atividade;

d. Técnico superior de design gráfico - Assegurar o desenvolvimento gráfico de todos os materiais de comunicação da empresa de acordo com as orientações definidas garantindo a uniformização e regras de imagem da UCS;

e. Técnico superior comercial - Assegurar as atividades de comercial e gestora de conta de clientes corporativos, colaborando ativamente na angariação de clientes e monitorização da qualidade do serviço prestado aos clientes empresa, garantindo a satisfação dos mesmos, tendo como objetivo a sua fidelização.

h) Técnico de apoio à gestão:

a. Secretária da administração e/ou direções - Assegurar o apoio administrativo e de secretariado à administração e direções, de acordo com orientações superiores e as normas, códigos e procedimentos internos em vigor na empresa;

b. Técnico de gestão de compras, equipamentos e instalações - Planear e coordenar as atividades gestão de stocks, abastecimento, reposição, armazenagem e distribuição de materiais e produtos necessários para o funcionamento da UCS, garantindo o fornecimento em tempo oportuno, na quantidade certa, com a qualidade adequada e ao menor custo, contribuindo para o normal funcionamento da atividade clínica e satisfação dos clientes;

c. Técnico de contabilidade e controle orçamental - Assegurar o fornecimento de informação e *inputs* de reporte financeiro para a gestão (administração e direções), assegurar as atividades de contabilidade definidas no SLA com a TAP FI e controlar os orçamentos e os desvios orçamentais verificados;

d. Assistente de serviço ao cliente e suporte operacional - Elaborar indicadores de gestão para disponibilização à administração e direções. Controlar todos os processos de faturação e respetiva contabilização, garantindo o cruzamento com a atividade clínica. Realizar as parametrizações de informação administrativa no processo clínico eletrónico. Realizar a supervisão integrada do atendimento aos cliente, bem como prestar suporte às diversas áreas, de acordo com os procedimentos e políticas em vigor, a fim de garantir os níveis de serviço estabelecidos e a satisfação das necessidades dos clientes;

e. Assistente comercial - Assegurar o suporte técnico administrativo da área comercial, garantindo uma gestão correta dos contratos e monitorizar a qualidade do serviço prestado aos clientes individuais e empresa;

f. Assistente de comunicação - Assegurar a gestão dos meios de comunicação institucionais, a gestão de solicitações de clientes relativamente a produtos ou serviços através dos canais online e assegurar a gestão documental da empresa.

i) Técnico administrativo:

a. Secretário(a) clínico(a) - Realizar o atendimento com eficiência aos utentes e colaboradores UCS, bem como prestar apoio administrativo à respetiva área, de acordo com os procedimentos e políticas em vigor, a fim de garantir os níveis de serviço estabelecidos e a satisfação das necessidades dos clientes;

b. Assistente de call center/telefonista - Realizar o atendimento telefónico com eficiência, aos utentes e colaboradores UCS, de acordo com os procedimentos e políticas em vigor, a fim de garantir os níveis de serviço estabelecidos e a satisfação das necessidades dos clientes;

c. Auxiliar administrativo - Prestar apoio administrativo às diversas áreas da empresa por forma a agilizar os respetivos processos.

ANEXO II

Enquadramento na carreira profissional

Cláusula 1.^a

(Enquadramento profissional - Conceitos e definições)

Em complemento do disposto na cláusula 12.^a do AE, entende-se por:

- a) Carreira profissional:* Sistema que define as linhas orientadoras gerais de evolução na profissão;
- b) Posição salarial:* Posição em que cada trabalhador se acha integrado na tabela salarial, determinada pelo grau de enquadramento.

Cláusula 2.^a

(Enquadramento na carreira profissional)

1- Os trabalhadores enquadram-se na carreira profissional de acordo com a natureza das funções que desempenham na linha técnica.

2- Cada categoria profissional integra os seguintes graus:

Grau VIII;
 Grau VII *a)*;
 Grau VII;
 Grau VI *a)*;
 Grau VI;
 Grau V;
 Grau IV *a)*;
 Grau IV;
 Grau III *a)*;
 Grau III;
 Grau II;
 Grau I.

Cláusula 5.^a

(Tabelas salariais)

1- Ano de 2024, com efeitos desde 1 de janeiro:

MD - Médicos	
Grau	Valor em €
Grau VIII	4 311,00 €
Grau VII <i>a)</i>	4 201,00 €
Grau VII	4 089,00 €
Grau VI <i>a)</i>	3 941,00 €
Grau VI	3 809,00 €
Grau V	3 523,00 €
Grau IV <i>a)</i>	3 344,00 €
Grau IV	3 230,00 €
Grau III <i>a)</i>	3 025,00 €
Grau III	2 819,00 €
Grau II	2 525,00 €
Grau I	2 231,00 €

ENF - Enfermeiros	
Grau	Valor em €
Grau VIII	3 347,00 €
Grau VII <i>a)</i>	3 171,00 €
Grau VII	2 996,00 €
Grau VI <i>a)</i>	2 818,00 €
Grau VI	2 642,00 €
Grau V	2 350,00 €
Grau IV <i>a)</i>	2 231,00 €
Grau IV	2 114,00 €
Grau III <i>a)</i>	2 028,00 €
Grau III	1 939,00 €
Grau II	1 763,00 €
Grau I	1 587,00 €

TEC - Técnicos especialistas clínicos	
Grau	Valor em €
Grau VIII	3 053,00 €
Grau VII <i>a)</i>	2 908,00 €
Grau VII	2 760,00 €
Grau VI <i>a)</i>	2 549,00 €
Grau VI	2 338,00 €
Grau V	2 056,00 €
Grau IV <i>a)</i>	1 940,00 €
Grau IV	1 822,00 €
Grau III <i>a)</i>	1 674,00 €
Grau III	1 528,00 €
Grau II	1 283,00 €
Grau I	1 118,00 €

TDT - Técnicos diagnóstico terapêutica	
Grau	Valor em €
Grau VIII	2 819,00 €
Grau VII <i>a)</i>	2 701,00 €
Grau VII	2 585,00 €
Grau VI <i>a)</i>	2 379,00 €
Grau VI	2 175,00 €
Grau V	1 939,00 €
Grau IV <i>a)</i>	1 822,00 €
Grau IV	1 705,00 €
Grau III <i>a)</i>	1 617,00 €
Grau III	1 528,00 €
Grau II	1 352,00 €
Grau I	1 117,00 €

TECT - Técnicos especialistas em condições de trabalho	
Grau	Valor em €
Grau VIII	2 936,00 €
Grau VII <i>a)</i>	2 792,00 €
Grau VII	2 642,00 €
Grau VI <i>a)</i>	2 491,00 €
Grau VI	2 338,00 €
Grau V	2 056,00 €
Grau IV <i>a)</i>	1 940,00 €
Grau IV	1 822,00 €
Grau III <i>a)</i>	1 674,00 €
Grau III	1 528,00 €
Grau II	1 283,00 €
Grau I	1 118,00 €

AACO - Assistentes de apoio clínico operacional	
Grau	Valor em €
Grau VIII	1 880,00 €
Grau VII <i>a)</i>	1 822,00 €
Grau VII	1 763,00 €
Grau VI <i>a)</i>	1 674,00 €
Grau VI	1 587,00 €
Grau V	1 411,00 €
Grau IV <i>a)</i>	1 351,00 €
Grau IV	1 293,00 €
Grau III <i>a)</i>	1 206,00 €
Grau III	1 117,00 €
Grau II	1 001,00 €
Grau I	883,00 €

TQ - Técnicos qualificados	
Grau	Valor em €
Grau VIII	3 171,00 €
Grau VII <i>a)</i>	2 937,00 €
Grau VII	2 701,00 €
Grau VI <i>a)</i>	2 525,00 €
Grau VI	2 350,00 €
Grau V	1 997,00 €
Grau IV <i>a)</i>	1 822,00 €
Grau IV	1 646,00 €
Grau III <i>a)</i>	1 587,00 €
Grau III	1 528,00 €
Grau II	1 352,00 €
Grau I	1 177,00 €

TAG - Técnico de apoio à gestão	
Grau	Valor em,00 €
Grau VIII	2 350,00 €
Grau VII <i>a)</i>	1 997,00 €
Grau VII	1 822,00 €
Grau VI <i>a)</i>	1 646,00 €
Grau VI	1 574,00 €
Grau V	1 500,00 €
Grau IV <i>a)</i>	1 424,00 €
Grau IV	1 352,00 €
Grau III <i>a)</i>	1 177,00 €
Grau III	1 109,00 €
Grau II	1 058,00 €
Grau I	1 001,00 €

TA - Técnico administrativo	
Grau	Valor em,00 €
Grau VIII	1 718,00 €
Grau VII <i>a)</i>	1 574,00 €
Grau VII	1 500,00 €
Grau VI <i>a)</i>	1 424,00 €
Grau VI	1 352,00 €
Grau V	1 177,00 €
Grau IV <i>a)</i>	1 109,00 €
Grau IV	1 058,00 €
Grau III <i>a)</i>	1 001,00 €
Grau III	942,00 €
Grau II	900,00 €
Grau I	883,00 €

2- As remunerações constantes das tabelas previstas no número anterior terão uma atualização de 3 % no ano de 2025, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

3- Se em 2024 se verificar uma taxa de inflação igual ou superior a 4 % e se os resultados líquidos da UCS se revelarem positivos em 2024, à percentagem de aumento das tabelas de 3 %, prevista no número anterior para o ano de 2025, acrescerá metade da percentagem da taxa de inflação registada acima dos mencionados 3 %.

Lisboa, 27 de agosto de 2024.

Pela UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração.
Anabela Resende Jorge, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões, na qualidade de mandatário.

Pelo STHAA - Sindicato dos Trabalhadores de Handling, da Aviação e Aeroportos:

Óscar de Campos Pereira, na qualidade de mandatário.
Andreia Filipa Conceição Emídio, na qualidade de mandatária.

Depositado a 3 de outubro de 2024, a fl. 77 do livro n.º 13, com o n.º 261/2024, 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 Médicos Dentistas do Setor Público e Social Português - SMDSP - Constituição**

Estatutos aprovados em 19 de outubro de 2024.

CAPÍTULO I**Identificação do sindicato****Artigo 1.º****(Denominação)**

O Sindicato dos Médicos Dentistas do Setor Público e Social Português, abreviadamente designado por SMDSP, é regido pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos competentes.

Artigo 2.º**(Sede)**

O SMDSP tem a sua sede em Travanca, concelho de Cinfães.

Artigo 3.º**(Âmbito e duração)**

1- O sindicato representa os quadros médicos dentistas dos serviços e dos organismos da administração direta e indireta do Estado, da Administração Local, da Administração Regional, bem como de entidades privadas de utilidade pública abrangidas pelo setor social, independentemente da natureza do vínculo profissional e da forma de remuneração.

2- O SMDSP é criado por tempo indeterminado e tem um âmbito territorial que abrange todo o território nacional, incluindo as Regiões Autónomas.

CAPÍTULO II**Princípios fundamentais e objetivos****Artigo 4.º****(Princípios)**

1- O SMDSP orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da democracia e da representatividade, da

independência, da unidade e da solidariedade, com total independência relativamente ao Estado, partidos políticos e confissões religiosas.

2- O SMDSP pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais que prossigam os fins definidos nestes estatutos e no respeito pelas suas atribuições, mediante aprovação da assembleia-geral.

Artigo 5.º

(Objetivos)

São objetivos principais do SMDSP:

- a) Representar, defender e promover os interesses coletivos e individuais dos seus associados, no âmbito profissional, através, mas não só, de negociações com o Estado e outras entidades competentes de todas as questões relativas à realização profissional dos seus associados;
- b) Promover a defesa de princípios de deontologia profissional;
- c) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos trabalhadores seus associados, de acordo com a sua vontade democrática;
- d) Apoiar os associados em caso de diferendo entre eles e a entidade a que prestam trabalho, nomeadamente em caso de inquérito, de procedimento disciplinar ou ação judicial;
- e) Incentivar a elevação técnico-profissional dos trabalhadores seus associados;
- f) Todos aqueles que se traduzam em benefícios para os seus associados ou para a classe e que não colidam com os presentes estatutos nem com o direito.

Artigo 6.º

(Competências)

Compete ao SMDSP:

- a) Negociar e celebrar instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho e outros acordos de interesse para os seus associados;
- b) Declarar a greve nos termos da legislação e da regulamentação aplicável;
- c) Emitir parecer sobre assuntos que respeitem a atividade profissional dos trabalhadores seus associados, individual ou coletivamente considerada;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação da lei, instrumentos de regulamentação coletiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores seus associados;
- e) Fomentar iniciativas de carácter cultural, profissional e científico de interesse formativo para os trabalhadores seus associados;
- f) Prestar assistência sindical e/ou jurídica aos associados nos conflitos resultantes de relações laborais ou de prestação de serviços, incluindo os resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- g) Prestar aos trabalhadores seus associados informações sobre a sua atividade, bem como da atividade das organizações em que estiver integrado, tomando para este fim as iniciativas que considerar necessárias;
- h) Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 7.º

(Inscrição)

Têm o direito de se filiar no sindicato todos os trabalhadores que desempenhem as funções de médico dentista para os organismos, serviços e entidades indicados no artigo 3.º número 1 dos presentes estatutos, nas condições aí fixadas, em todo o território nacional.

Artigo 8.º

(Admissão)

1- A admissão dos associados depende de um pedido escrito efetuado à direção, que decidirá sobre o mesmo no prazo de trinta dias a contar da sua apresentação.

2- Da decisão da direção que indeferir o pedido de admissão cabe recurso para a assembleia geral, a interpor pelo associado no prazo de oito dias a contar da notificação, que o apreciará na primeira reunião que ocorrer, ordinária ou extraordinária, salvo se se tratar de assembleia-geral eleitoral.

Artigo 9.º

(Direitos dos associados)

São direitos dos associados:

- a) Eleger e ser eleito para todos os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as atividades do SMDSP, mormente nas reuniões da assembleia-geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes e no sentido que bem entender;
- c) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;
- d) Requerer a convocação da assembleia-geral, nas condições expressas nestes estatutos;
- e) Beneficiar de todas as condições de trabalho e de outros direitos sociais e profissionais obtidos através da ação desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que este esteja inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos interesses específicos de cada um;
- f) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo 14.º;
- g) Ser informado, regularmente, da atividade desenvolvida pelo SMDSP e pelas estruturas sindicais em que esteja inserido;
- h) Examinar as contas do SMDSP, bem como as atas dos órgãos sociais;
- i) Beneficiar, por parte do sindicato, de apoio jurídico, quando estejam em causa questões resultantes de relações laborais ou de prestação de serviços, incluindo as resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- j) Expressar os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, bem como solicitar esclarecimentos sobre as mesmas, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas.

Artigo 10.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

- a) Cumprir e respeitar as determinações dos presentes estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- b) Participar ativamente nas atividades desenvolvidas pelo SMDSP, mormente nas reuniões da assembleia-geral;
- c) Pagar mensalmente a quotização, bem como quaisquer outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos associados, salvo nos casos em que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de baixa médica ou auxílio a terceira pessoa;
- d) Apoiar ativamente todas as ações do SMDSP, na busca pela prossecução dos seus objetivos;
- e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos dos associados;
- f) Exercer com lealdade os cargos para que forem eleitos, salvo por motivos devidamente justificados;
- g) Divulgar os princípios fundamentais e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- h) Fortalecer a organização e a ação sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na atividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo sindicato;
- i) Comunicar ao SMDSP, no prazo máximo de 15 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e, ainda, quando deixar de exercer a atividade profissional no âmbito do sindicato;
- j) Manter sigilo sobre todos os assuntos de superior interesse para a vida do SMDSP, de que tenham conhecimento pela qualidade de associado.

Artigo 11.º

(Quotização)

- 1- A quotização mensal a pagar por cada associado tem o valor de 10,00 € (dez euros).
- 2- O valor da quotização apenas poderá ser alterado por deliberação da assembleia-geral, após proposta da direção para o efeito.

Artigo 12.º

(Perda e suspensão da qualidade de associado)

- 1- Perde a qualidade de associado:
 - a) Quem deixar de exercer a profissão de médico dentista, independentemente do vínculo, nos serviços e organismos da administração direta e indireta do Estado, da Administração Local, da Administração Regional, bem como de entidades privadas de utilidade pública abrangidas pelo setor social;
 - b) Quem voluntariamente proceder ao cancelamento da sua inscrição como associado, por escrito, à direção, com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias;
 - c) Quem, for punido com a pena de expulsão;
 - d) Quem deixar de pagar as quotas sem um motivo justificativo pelo prazo de três meses, e, se depois de notificados pelo SMDSP para tal, não o fizerem no prazo de trinta dias a contar da notificação.
- 2- É suspenso da qualidade de associado, aquele que esteja em situação de licença sem vencimento por período superior a três anos.

Artigo 13.º

(Readmissão)

- 1- O associado que tenha perdido essa qualidade pode ser readmitido, nos mesmos termos e condições prescritos para a admissão.
- 2- O associado que tenha perdido essa qualidade por força do não pagamento atempado de quotas, terá, cumulativamente às condições de admissão, de proceder ao pagamento de três meses de quotas.
- 3- O associado que tenha perdido essa qualidade por força da aplicação da pena de expulsão, só poderá requerer a sua readmissão no prazo de três anos após a data da decisão definitiva que tenha aplicado a referida pena.

Artigo 14.º

(Direito de tendência)

- 1- É garantido a todos os associados o direito de se organizarem em diferentes correntes de opinião, sendo a respetiva organização responsável das mesmas.
- 2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.
- 3- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em alguma circunstância, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

CAPÍTULO IV

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 15.º

(Órgãos)

- 1- São órgãos do SMDSP:
 - a) A assembleia-geral;

- b) A mesa da assembleia-geral;
 - c) A direção;
 - d) O conselho fiscal e disciplinar.
- 2- São corpos gerentes do SMDSP a mesa da assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar.
- 3- Os corpos gerentes são eleitos em lista conjunta pela assembleia-geral.

Artigo 16.º

(Duração do mandato)

A duração do mandato dos corpos gerentes é de 4 anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos até um limite de 3 mandatos, para o mesmo cargo, podendo, após os 3 limites, ocupar um cargo diferente, em qualquer órgão social, do que aquele que vinha ocupando.

Artigo 17.º

(Quórum)

- 1- Os corpos gerentes do SMDSP só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.
- 2- As deliberações dos órgãos dos sindicatos são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

SECÇÃO II

Assembleia-geral

Artigo 18.º

(Constituição)

A assembleia-geral é o órgão deliberativo máximo do SMDSP e é constituída por todos os sócios no gozo pleno dos seus direitos sindicais, sendo dirigida pela mesa da assembleia-geral.

Artigo 19.º

(Competência)

Compete, em especial, à assembleia-geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal e disciplinar;
- b) Apreciar e deliberar sobre o plano de atividades, o orçamento e o relatório de atividades e contas anuais;
- c) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal e disciplinar;
- d) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato, nos termos estatutários;
- e) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- f) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- g) Apreciar os atos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;
- h) Fixar o montante das quotizações;
- i) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos;
- j) Apreciar em última instância todos os recursos apresentados pelos sócios, sobre decisões proferidas pela direção e pelo conselho fiscal e disciplinar, que sobre eles recaíram;
- k) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da respetiva ordem de trabalhos.

Artigo 20.º

(Convocação)

A assembleia-geral é convocada pelo presidente da mesa, ou, no seu impedimento, por um dos secretários, segundo a ordem de colocação na lista, através de mensagem de correio eletrónico, ou por carta registada com aviso de recepção, enviada para todos os seus associados, com uma antecedência mínima de quinze dias sobre a data da sua realização.

Artigo 21.º

(Reuniões)

1- A assembleia-geral reúne, em sessão ordinária, anualmente, até 31 de março, para tratar das questões mencionadas na alínea *b*) do artigo 19.º dos presentes estatutos.

2- A assembleia-geral reúne em sessão extraordinária convocada pela mesa da assembleia-geral, por iniciativa desta ou no seguimento de requerimentos apresentados pela direção, pelo conselho fiscal e disciplinar ou por um número correspondente a pelo menos um terço do número de associados do sindicato, devendo constar no requerimento a ordem de trabalhos da reunião.

Artigo 22.º

(Funcionamento)

1- As reuniões da assembleia-geral funcionarão, em primeira convocatória, à hora marcada com a presença de, pelo menos, a maioria dos associados, ou, passado meia-hora, independentemente do número de associados presentes.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, nos termos definidos na última parte do número 2 do artigo 21.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

3- A mesa da assembleia-geral deverá lavrar, em livro próprio para o efeito, as atas das reuniões.

Artigo 23.º

(Assembleia-geral eleitoral)

A assembleia-geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos, bem como sempre que for convocada para o efeito, por mensagem de correio eletrónico ou carta com aviso de recepção enviados para todos os associados, bem como anúncio publicado num jornal genérico de circulação nacional, com uma antecedência mínima de trinta dias.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia-geral

Artigo 24.º

(Composição)

1- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente, dois secretários e um suplente.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários, tendo em conta a ordem de colocação na lista.

Artigo 25.º

(Competência)

Compete à mesa da assembleia-geral:

- a*) Convocar e presidir às reuniões da assembleia-geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b*) Dar conhecimento à assembleia-geral das propostas, dos projetos de deliberação e requerimentos, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los à discussão;
- c*) Elaborar as atas das reuniões da assembleia-geral;
- d*) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos gerentes.

SECÇÃO IV

Direção

Artigo 26.º

(Composição)

1- A direção é composta por cinco membros efetivos: Presidente; vice-presidente; tesoureiro; secretário e vogal.

2- Para além dos membros efetivos, compõem a direção dois membros suplentes.

Artigo 27.º

(Competências)

1- Compete à direção:

- a) Gerir o SMDSP e coordenar a atividade sindical;
- b) Decidir os pedidos de inscrição de associados;
- c) Aceitar os pedidos de cancelamento de inscrição de associados;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia-geral o plano de atividades, o orçamento e o relatório de atividades e contas;
- e) Negociar e elaborar propostas e contrapropostas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- f) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;
- g) Contratar os empregados do SMDSP, fixar as suas remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;
- h) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia-geral;
- i) Exercer todos os atos de gestão, aquisição, alienação e oneração da vida do SMDSP.

2- Compete ao presidente da direção:

- a) Convocar as reuniões do órgão;
- b) Representar o SMDSP em todos os seus atos e contratos, em juízo ou fora dele, podendo constituir mandatário para o efeito.

Artigo 28.º

(Vinculação do sindicato)

O SMDSP vincula-se com a intervenção de dois membros da direção, sendo, obrigatoriamente, um deles o presidente, e, no caso de compromissos financeiros, com a intervenção do presidente e do tesoureiro.

SECÇÃO V

Conselho fiscal e disciplinar

Artigo 29.º

(Constituição)

O conselho fiscal e disciplinar é constituído por um presidente e dois secretários, que o substituem, na sua falta ou impedimento, por ordem de colocação na lista, bem como por um suplente.

Artigo 30.º

(Competência)

1- Compete ao conselho fiscal e disciplinar:

- a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do SMDSP, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direção nos 15 dias seguintes;
 - b) Solicitar ao presidente da mesa a convocação da assembleia-geral, sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato;
 - c) Emitir anualmente parecer sobre o relatório e contas;
 - d) Assistir às reuniões da direção para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;
 - e) Informar a assembleia-geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;
 - f) Instruir os processos disciplinares e aplicar as penas previstas nos estatutos.
- 2- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as atas respeitantes a todas as reuniões.

CAPÍTULO V

Do regime eleitoral

Artigo 31.º

(Princípios gerais)

A assembleia-geral elege os corpos gerentes no mês de janeiro do ano de início de mandato.

Artigo 32.º

(Capacidade eleitoral)

A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da realização da assembleia eleitoral.

Artigo 33.º

(Candidaturas)

1- As candidaturas são apresentadas até três semanas antes da data das eleições ao presidente da mesa da assembleia-geral em efetividade de funções.

2- As candidaturas têm obrigatoriamente de conter todos os elementos a todos os corpos gerentes.

3- Juntamente com a apresentação das candidaturas devem ser apresentadas as declarações de aceitação de todos os candidatos, que não poderão concorrer por mais de uma lista.

4- A mesa da assembleia-geral decidirá pela admissão ou rejeição das candidaturas, devendo a eventual rejeição ser fundamentada, por violação da lei ou dos estatutos.

Artigo 34.º

(Votação)

1- A votação é feita por voto secreto, na qual participam todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, sendo admitido o voto por correspondência, bem como o voto eletrónico.

2- Aos sócios que o solicitem por escrito ou por e-mail aos serviços do sindicato até pelo menos 3 semanas antes da data prevista das eleições será remetido um boletim de voto, para que possam exercer o seu direito de voto por correspondência, devendo o boletim ser colocado dentro de um sobrescrito branco e fechado sem quaisquer dizeres externos, devendo este ser colocado dentro de outro sobrescrito endereçado ao presidente da mesa da assembleia-geral, acompanhado de cópia da identificação do votante com a sua assinatura reconhecida por notário ou outro profissional ou entidade com poderes para o efeito.

3- Os votos por correspondência devem chegar à mesa de voto até ao encerramento da mesma.

4- A regulamentação do voto eletrónico será feita por aprovação da assembleia-geral, mediante proposta da direção.

5- No caso de divergência entre o número de descargas nos cadernos eleitorais e o número de sobrescritos e boletins, prevalece este último.

Artigo 35.º

(Boletim de voto)

1- Do boletim de voto deve constar a identificação de cada uma das listas concorrentes, de forma que não possam existir confusões entre as mesmas.

2- A mesa de voto disporá de boletins de voto em número suficiente a permitir o voto presencial.

Artigo 36.º

(Mesa de voto)

A mesa de voto é composta por um elemento de cada lista e outro elemento indicado pela mesa da assembleia-geral, que, por inerência, assume o cargo de presidente da mesa de voto.

Artigo 37.º

(Ata e apuramento final)

1- Competirá ao presidente da mesa de voto a elaboração da ata das operações de votação e apuramento do número de votos.

2- Da ata deverão constar:

- a) A identificação e assinatura dos elementos da mesa;
- b) A hora de abertura e encerramento da mesa;
- c) Os incidentes ocorridos e deliberações tomadas;
- d) O número de votantes, de votos brancos, de votos nulos e os obtidos por cada uma das listas concorrentes.

3- O presidente da mesa de voto entrega a ata ao presidente da mesa da assembleia-geral em efetividade de funções, que apurará e proclamará os resultados finais, elaborando a respetiva ata.

4- O presidente cessante da mesa da assembleia-geral dará posse aos novos corpos gerentes no prazo de oito dias a contar da data de realização das eleições.

Artigo 38.º

(Lacunas)

A resolução de lacunas ou dúvidas eventualmente suscitadas é, da competência da mesa da assembleia-geral, que decidirá de acordo com o estatuído na lei geral.

CAPÍTULO VI

Da disciplina

Artigo 39.º

(Sanções disciplinares)

1- Podem ser aplicadas aos associados que incorram em responsabilidade disciplinar as seguintes sanções:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Suspensão por doze meses;
- d) Expulsão.

2- A sanção pecuniária não pode, em caso algum, exceder o valor correspondente a 6 (seis) meses de quotas.

Artigo 40.º

(Comportamentos infratores)

Incorrem em sanção disciplinar os sócios que:

- a) Assumam, individual ou coletivamente, uma postura contrária à prossecução da atividade ou dos interesses e direitos do SMDSP ou dos trabalhadores;
- b) Desrespeitem os estatutos;
- c) Não aceitem ou abandonem os cargos para que tenham sido eleitos, sem motivo justificativo;
- d) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos.

Artigo 41.º

(Critérios de aplicação da sanção disciplinar)

A sanção disciplinar aplicada deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpa do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

Artigo 42.º

(Procedimento disciplinar e prescrição)

1- O procedimento disciplinar inicia-se obrigatoriamente por um auto de averiguação, nos 60 (sessenta) dias posteriores àquele em que o órgão instrutor teve conhecimento da infração, mas nunca depois de decorrido um ano sobre a prática dos fatos.

2- Concluído o auto de averiguação, e no caso da existência de indícios de infração disciplinar, é redigida nota de culpa, que é notificada ao associado-arguido.

3- O associado-arguido tem o prazo de dez dias úteis para responder por escrito à nota de culpa, podendo consultar o processo, oferecendo os meios de prova que entender pertinentes.

4- O órgão instrutor deve realizar as diligências probatórias requeridas na nota de culpa, a menos que as considere impertinentes ou dilatórias, devendo, neste caso, fundamentar a recusa por escrito.

5- A decisão deve ser emitida no prazo de 30 (trinta) dias após a realização da última diligência instrutória.

Artigo 43.º

(Recurso)

1- Da decisão que aplicar uma sanção disciplinar cabe recurso para a assembleia-geral, a dirigir por escrito ao presidente da mesa, no prazo de 15 (quinze) dias a contar da data de notificação.

2- A assembleia-geral decide sobre o recurso apresentado na primeira reunião, que não seja eleitoral.

CAPÍTULO VII

Do património

Artigo 44.º

(Receitas)

Constituem receitas do SMDSP:

- a) As quotas dos associados;
- b) Os donativos e subsídios;
- c) Os rendimentos de depósitos ou aplicações financeiras;
- d) As receitas extraordinárias.

Artigo 45.º

(Cativação e aplicação de receitas)

1- De todo o valor oriundo de qualquer receita do SMDSP, 5 % (cinco por cento) destina-se ao fundo de reserva, com o fim de fazer face a despesas extraordinárias e/ou imprevistas.

2- As receitas não destinadas ao fundo de reserva serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento das despesas resultantes da atividade do SMDSP.

CAPÍTULO VIII

Da dissolução

Artigo 46.º

(Dissolução)

1- A dissolução terá de ser deliberada em assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, nos mesmos termos previstos para a assembleia-geral eleitoral.

2- A deliberação de dissolução do SMDSP definirá obrigatoriamente os termos da dissolução, não podendo, em caso algum, o património ser partilhado por todos ou alguns dos associados.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 47.º

(Alteração estatutária)

Qualquer alteração aos presentes estatutos terá de ser deliberada em assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, nos mesmos termos previstos para a assembleia-geral eleitoral.

Artigo 48.º

(Lacunas e dúvidas)

A resolução de qualquer lacuna existente ou dúvida resultante do texto dos presentes estatutos é da competência da mesa da assembleia-geral, que decidirá em estrita obediência aos estatutos.

Artigo 49.º

(Assembleia constituinte)

1- A assembleia constituinte é formada por todos os associados presentes, ou devidamente representados, na mesma, na data e hora designada para a sua realização.

2- A assembleia constituinte procederá à eleição da mesa da assembleia constituinte, composta pelo presidente e dois vogais.

3- A mesa da assembleia constituinte exerce as funções da direção até às primeiras eleições, a realizar no prazo de 3 (três) meses a contar da data da publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, extinguindo-se com a tomada de posse dos corpos gerentes.

Registado em 28 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

**Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA
- Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 28 de setembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2020.

Declaração de princípios

1- O Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua ação tendo em vista a construção de um movimento sindical democrático e independente.

2- O respeito absoluto daqueles princípios implica:

a) A autonomia e independência do Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins, em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;

b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores ferroviários e afins na actividade do sindicato, tais como:

1) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;

2) O conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos, com poderes deliberativos;

3) O secretariado nacional, órgão executivo eleito por sistema de lista maioritária;

4) O conselho fiscal, eleitos pelo congresso;

5) As comissões eleitas, com competência para elaborar pareceres nos seus sectores respectivos, sendo obrigatoriamente consultadas sempre que se tenha de deliberar sobre um campo específico.

3- O Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins, assumirá, por si ou em conjunto com outras organizações sindicais, a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual.

4- O Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins, lutará pelo direito à contratação colectiva, como processo contínuo de participação económica e social, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo.

5- O Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins, defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

6- O Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins, lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

PARTE I

CAPÍTULO I

Natureza e objectivo

Artigo 1.º

Designação, âmbito e sede

1- O Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins, adota a sigla SINFA e constitui-se por tempo indeterminado.

2- O SINFA exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

3- O SINFA estabelecerá formas de representação descentralizada a nível regional ou local, podendo, para o efeito, criar delegações regionais e secções locais, quando as condições e o meio o aconselharem, ou outras estruturas representativas adequadas à evolução da sua implantação.

Artigo 2.º

Sigla e símbolo

1- O Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins, adota a sigla SINFA.

2- O símbolo do sindicato é constituído por uma definição de linha ferroviária e uma definição de estrada, tendo a seu lado a sigla SINFA e por baixo a designação do sindicato a azul.

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do SINFA é formada por um retângulo de cor branca, tendo do seu lado esquerdo a definição de uma linha férrea, bem como uma estrada, no lado direito a sigla SINFA e a designação do sindicato de cor azul.

CAPÍTULO II

Objecto

Artigo 4.º

Fins

O SINFA tem por fim:

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

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

b) Desenvolver um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promover a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

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

2- Lutar, com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela liberdade dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

3- O SINFA reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização nacional que repute de interesse para a prossecução dos seus fins.

4- O SINFA reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização internacional que repute de interesse para a prossecução dos seus fins.

5- O SINFA reserva-se o direito de pedir a sua desfiliação de qualquer organização nacional ou internacional a que tenha aderido.

Artigo 5.º

Competência

- 1- O SINFA tem competência para:
- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
 - b) Participar na legislação do trabalho;
 - c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
 - d) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;
 - e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
 - f) Prestar 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 outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
 - i) Dar parecer sobre todos os assuntos que respeitem aos trabalhadores;
 - j) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;
 - k) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos princípios fundamentais.
- 2- O SINFA reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.
- 3- O SINFA tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

Artigo 6.º

Direito de tendência

- 1- É garantido a todos os trabalhadores representados pelo SINFA, o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos.
- 2- As tendências existentes no SINFA exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pelo SINFA.
- 3- O reconhecimento e regulamentação das tendências do SINFA são apresentadas e aprovadas em congresso.

PARTE II

Composição, direitos e deveres dos sócios

CAPÍTULO I

Dos sócios

Artigo 7.º

Admissão

- 1- Podem ser sócios do SINFA, todos os trabalhadores e quadros que, sem qualquer discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exercem a sua atividade nas empresas de transportes, infraestruturas ferroviárias, rodoviárias e afins, ou que na situação de reforma, pré-reforma ou fundo desemprego, a tenham exercido, nos termos previstos nos presentes estatutos.
- 2- O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa da declaração de princípios, dos estatutos e dos regulamentos do SINFA, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo sindicato.
- 3- O secretariado nacional poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral no prazo máximo de 30 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando a delegação da área e o delegado sindical competente.

4- Da decisão do secretariado nacional qualquer associado ou candidato pode recorrer para o conselho geral, no prazo máximo de cinco dias a contar da data de notificação.

§ único. Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

- a) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
- b) Deixe de pagar a sua quota por período superior a três meses, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 12.º, de acordo com o regulamento de disciplina;
- c) Seja expulso pelo SINFA.

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

Artigo 9.º

Readmissão

Os trabalhadores, quadros, bem como os que se encontrem na situação de reforma, pré-reforma e fundo desemprego, podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão:

- a) Em caso de expulsão, só o conselho geral, ouvida a secção disciplinar, pode decidir da readmissão;
- b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres

Artigo 10.º

Direitos

São direitos dos sócios:

- 1- Participar em toda a actividade do SINFA, de acordo com os presentes estatutos;
- 2- Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;
- 3- Eleger e ser eleitos para os órgãos do sindicato, nas condições previstas nestes estatutos;
- 4- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou quaisquer instituições, dele dependentes ou com ele cooperantes ou em que esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos e regulamentos;
- 5- Beneficiar de todas as actividades do SINFA no campo sindical, profissional, social, cultural e recreativo;
- 6- Recorrer das decisões dos órgãos directivos, quando em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;
- 7- Beneficiar do apoio sindical jurídico do sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;
- 8- Beneficiar de compensações por salários perdidos em caso de represália por actividades sindicais, nos termos determinados pelo secretariado nacional;
- 9- Beneficiar do fundo de greve e apoio social, nos termos determinados por regulamento próprio, aprovado em reunião do conselho geral;
- 10- Ser informados de toda a actividade do sindicato;
- 11- Reclamar da actuação do delegado sindical e dos dirigentes sindicais;
- 12- Receber o cartão de sócio;
- 13- Requerer, nos termos legais, a sua demissão de sócio do SINFA.

Artigo 11.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- 1- Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

- 2- Manter-se informado das actividades do sindicato e desempenhar os lugares para que foram eleitos, quando os tenham aceite;
- 3- Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SINFA;
- 4- Fortalecer a organização do SINFA nos locais de trabalho;
- 5- Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;
- 6- Pagar regularmente as suas quotizações;
- 7- Comunicar, por escrito, no prazo de 15 dias à delegação da área ou ao secretariado nacional, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, contacto pessoal, estado civil, impossibilidade de trabalhar por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- 8- Devolver o cartão de sócio do SINFA quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 12.º

Quotização

1- A quotização dos sócios para o sindicato é calculada sobre o total da remuneração base, acrescida do subsídio de turno, de escala ou de isenção de horário de trabalho, tendo como incidência apenas os doze meses do ano: 6,00 € (seis euros) até 1100,00 € (mil e cem euros); 9,00 € (nove euros) de 1101,00 € (mil cento e um euros) até 2000,00 € (dois mil euros); 11,00 € (onze euros) igual ou superior a 2001,00 € (dois mil e um euros), com arredondamento por excesso para o cêntimo seguinte, salvo outras percentagens específicas aprovadas pelo secretariado nacional.

2- A quotização para o fundo de greve e apoio social é de 0,75 %, sobre o total da remuneração mensal base, acrescida do subsídio de turno, de escala ou de isenção de horário de trabalho, sobre os 12 meses, com arredondamento por excesso, para o cêntimo seguinte, sendo esta disposição facultativa para os associados.

3- Desconto através da empresa, por transferência bancária ou pagamento directo.

4- A quotização dos sócios na situação de fundo desemprego e reforma é a que for aprovada pelo secretariado nacional.

PARTE III

Regime disciplinar

Artigo 13.º

Remissão

O regime disciplinar será estabelecido no regulamento de disciplina a aprovar na primeira reunião do conselho geral.

PARTE IV

Organização

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

Estruturas

A organização estrutural do SINFA comporta:

- 1) O congresso;
- 2) O conselho geral;
- 3) O conselho fiscal;
- 4) O secretariado nacional;
- 5) Os delegados sindicais;

- 6) O presidente;
- 7) O secretário-geral;
- 8) Os subsecretários-gerais.

Artigo 15.º

Votação, mandatos e seu exercício, suspensão e renúncia do mandato

- 1- Todas as eleições realizadas, são efetuadas por voto secreto e directo.
- 2- 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.
§ único. Exceptuam-se os membros do congresso cujo mandato é coincidente com a duração do mesmo.
- 3- O exercício de cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionais no exercício das funções directivas.
- 4- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso pelo SINFA das importâncias correspondentes.
- 5- Os suplentes assumirão funções pela ordem em que se encontram na respectiva lista, desde que os titulares suspendam ou renunciem ao mandato ou sejam destituídos nos termos destes estatutos.
- 6- Em caso de renúncia do presidente, do secretário-geral, ou dos subsecretários-gerais, dos presidentes ou vice-presidente dos órgãos do sindicato, depois de se ter procedido em conformidade com o número 5 do presente artigo, os respectivos órgãos elegerão de entre os seus membros, por voto secreto e directo, o titular do cargo em aberto.

CAPÍTULO II

Congresso

Artigo 16.º

Composição

- 1- O órgão supremo do SINFA é o congresso, constituído por um colégio de delegados eleitos por voto directo, universal e secreto e escrutínio pelo método da média mais alta de *Hondt*.
- 2- A assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo secretariado nacional, pelos quais as listas serão constituídas e votadas.
 - a) O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será estabelecido pelo secretariado nacional e ratificado pelo conselho geral;
 - b) A representação calcular-se-á em função do número de associados quotizados pelo círculo.
- 3- São, por inerência, delegados ao congresso, o presidente do conselho geral, o secretário-geral e o presidente do sindicato.

Artigo 17.º

Competência

- 1- São atribuições exclusivas do congresso:
 - a) Eleger o conselho geral;
 - b) Eleger o conselho fiscal;
 - c) Eleger o secretariado nacional;
 - d) Destituir, por maioria de dois terços, os órgãos estatutários do SINFA e eleger uma comissão administrativa, a qual incumbe, obrigatoriamente, a gestão dos assuntos sindicais decorrentes e a preparação e realização no prazo máximo de 120 dias, do congresso para eleição dos órgãos destituídos;
 - e) Rever os estatutos;
 - f) Deliberar sobre a fusão do SINFA com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
 - g) Discutir e aprovar, alterando ou não, o programa de acção para o quadriénio seguinte;
 - h) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do sindicato.
- 2- As deliberações sobre os assuntos que não constem na ordem de trabalhos não vincularão o SINFA.

Artigo 18.º

Reunião do congresso

1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

- a) A pedido de 30 % dos sócios do SINFA;
- b) A pedido do secretariado nacional;
- c) Por decisão do conselho geral.

2- O congresso ordinário pode, se assim o entender, convocar um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciação e deliberação sobre outros que não constantes da sua ordem de trabalhos sejam reconhecidos como de grande interesse e premência para o SINFA.

3- Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

4- O congresso extraordinário realizar-se-á com os mesmos delegados eleitos para o último congresso, desde que não decorram mais de seis meses entre as datas de ambos.

Artigo 19.º

Convocação

1- A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio de convocação ser publicado no site do sindicato e nos demais órgãos de informação do sindicato, com a antecedência mínima de 45 dias.

§ único. No caso do congresso extraordinário previsto no número 2 do artigo anterior, a convocação compete ao presidente da mesa do congresso.

2- Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas *a)* e *b)* do número 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias, após a recepção do pedido.

§ único. O congresso extraordinário previsto no número 2 do artigo 18.º deverá reunir dentro de 90 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

3- O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos e o dia, hora e local da realização do congresso, a ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 30 dias, da convocação da assembleia eleitoral.

Artigo 20.º

Funcionamento

1- As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tomem parte mais de metade dos delegados presentes em congresso.

- a) Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples;
- b) Para aprovação de um requerimento, é necessária a maioria de dois terços.

2- O congresso funcionará até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

- a) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso.

3- O congresso elegerá, no início da primeira sessão, uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe, especialmente:

- a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;
- b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;
- c) Tomar notas e elaborar acta de todas as intervenções dos delegados e deliberações do congresso;
- d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso e, designadamente, à comissão de verificação de poderes;
- e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.

4- A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, e um secretário.

Artigo 21.º

Votações em congresso

1- A votação em reunião do congresso será feita pessoal e directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por correspondência.

2- A votação pode ser feita pelo levantamento do cartão de voto ou por escrutínio secreto.

- a) Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

- 1) Eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do conselho fiscal e do secretariado nacional;
- 2) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;

- 3) Deliberação sobre fusão do SINFA com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;
 - 4) Alteração dos estatutos.
- b) O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade.

Artigo 22.º

Regimento

- 1- O congresso decidirá o seu próprio regimento.

CAPÍTULO III

Conselho geral

Artigo 23.º

Composição

- 1- O conselho geral é composto por cinco membros, eleitos pelo congresso de entre os associados do SINFA, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de *Hondt*.
- 2- É presidente do conselho geral o primeiro nome da lista mais votada em congresso para aquele órgão.
- 3- Para além do disposto no número 2 deste artigo, completam a mesa do conselho geral, um vice-presidente, um secretário e dois vogais, sendo estes o 2.º, 3.º, 4.º e 5.º nomes da lista do conselho geral.

Artigo 24.º

A mesa do conselho geral

A mesa do conselho geral será composta pelos membros referidos nos números 2 e 3 do artigo anterior.

Artigo 25.º

Reuniões

- 1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente a pedido do secretariado nacional, de dois terços dos seus membros ou de 20 % dos sócios do SINFA.
- 2- A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta, ao vice-presidente ou ao secretário.
- 3- Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de sete dias de antecedência.
- 4- O secretário-geral tem assento nas reuniões do conselho geral.

Artigo 26.º

Conselho geral

Competência

- 1- Compete ao conselho geral zelar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões e directivas do congresso por todos os membros e órgãos do SINFA e, em especial:
 - a) Actualizar ou adoptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindical definidas pelo congresso;
 - b) Convocar o congresso nos termos estatutários;
 - c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado nacional;
 - d) Apresentar relatório pormenorizado das suas atividades ao congresso, do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado nacional;
 - e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SINFA ou entre estes e os sócios, após parecer da secção disciplinar;
 - f) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e apoio social;
 - g) Eleger os representantes do SINFA nas organizações em que estejam filiados;
 - h) Ratificar a decisão do secretariado nacional de abrir delegações regionais do sindicato;
 - i) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores e quadros, tais como cooperativas, ou sobre a adesão a outras já existentes;
 - j) Deliberar sobre a filiação do SINFA noutras organizações sindicais;

k) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência do congresso, salvo expressa delegação deste;

l) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINFA lhe apresentem;

m) Dar parecer e deliberar sobre a integração do SINFA noutro ou noutros sindicatos;

n) Ratificar a proposta do secretariado nacional para o número de delegados ao congresso, conforme o número 2 a suas alíneas do artigo 16.º

2- O conselho geral decidirá do seu próprio regimento.

CAPÍTULO IV

Conselho fiscal

Artigo 27.º

Composição

1- O conselho fiscal é composto por três membros, eleitos pelo congresso de entre os associados do SINFA, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de *Hondt*.

2- O presidente do conselho fiscal é o primeiro nome da lista mais votada em congresso para este órgão.

3- O conselho fiscal elegerá, na sua primeira reunião, por sufrágio directo e secreto, de entre os seus membros eleitos pelo congresso um vice-presidente.

Artigo 28.º

Competência

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a contabilidade do SINFA;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas e orçamento apresentados pelo secretariado nacional.

2- O conselho fiscal terá acesso, sempre que o entender, à documentação de tesouraria do sindicato, devendo, para o efeito, efectuar pedido, por escrito, com pelo menos cinco dias de antecedência.

CAPÍTULO V

Secção disciplinar

Artigo 29.º

Composição

1- Fazem parte da secção disciplinar os cinco dirigentes da lista mais votada do conselho geral.

Artigo 30.º

Reuniões

1- A secção disciplinar reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que necessário.

Artigo 31.º

Competência

1- Compete à secção disciplinar:

a) Instaurar todos os processos disciplinares;

b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre os órgãos do SINFA;

c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções a aplicar aos sócios;

d) Propor ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos;

e) Dar parecer sobre qualquer assunto da sua competência que lhe seja colocado pelo secretariado nacional.

2- Das decisões da secção disciplinar cabe sempre recurso para o conselho geral.

3- A secção disciplinar apresentará anualmente ao conselho geral o seu relatório;

CAPÍTULO VI

Secretariado nacional

Artigo 32.º

Composição

1- O secretariado nacional é composto pelo secretário-geral, pelo presidente, por quatro subsecretários-gerais, um tesoureiro e por mais cento e um membros eleitos em congresso por escrutínio direto e secreto de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2- É secretário-geral o primeiro nome da lista mais votada.

3- É presidente, o segundo nome da lista mais votada.

4- São subsecretários-gerais, o terceiro, quarto, quinto e sexto nome da lista mais votada.

5- É tesoureiro o sétimo nome da lista mais votada.

6- O secretariado nacional é um órgão colegial, tendo, no entanto, os seus membros, funções específicas, que distribuirão entre si.

7- Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos seus actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.

Artigo 33.º

Competência

1- Ao secretariado nacional compete, designadamente:

- a) Representar o SINFA a nível nacional e internacional;
- b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;
- c) Decidir da criação de delegações do SINFA quando e onde se tornem necessárias;
- d) Facilitar, orientar e acompanhar os trabalhos dos secretariados e das delegações;
- e) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- f) Aceitar a demissão de sócios que solicitem nos termos legais;
- g) Fazer a gestão do pessoal do SINFA de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- h) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- i) Elaborar e apresentar anualmente, ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e o plano para o ano seguinte;
- j) Apresentar anualmente, até 31 março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;
- k) Representar o SINFA em juízo e fora dele;
- l) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;
- m) Declarar e fazer greve, depois de ouvidos os trabalhadores;
- n) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral, nos termos das alíneas a) e b) do número 2 do artigo 16.º destes estatutos;
- o) Credenciar os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2- Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado nacional deverá:

- a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINFA;
- b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente, comissões profissionais e de actividade;
- c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas, sobretudo no referente à contratação colectiva;
- d) Submeter aos restantes órgãos do SINFA todos os documentos sobre que eles se devam pronunciar ou que voluntariamente lhes queiram pôr;
- e) Editar o boletim do SINFA e quaisquer outras publicações de interesse;
- f) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições;
- g) Desenvolver todas as acções necessárias ou de que os outros órgãos do SINFA o incumbam.

Artigo 34.º

Reuniões do secretariado nacional

1- O secretariado nacional reunirá sempre que necessário por convocatória do secretário-geral, devendo a

convocatória ser efectuada com a antecedência mínima de oito dias, através de meio informático.

2- As deliberações do secretariado nacional são tomadas por maioria simples dos membros presentes em reunião.

3- O secretariado organizará um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efetuada.

Artigo 35.º

Responsabilidade dos membros do secretariado nacional - Constituição de mandatários

1- Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressamente tenham votado contra as decisões tomadas ou, se ausentes, em tal sentido se pronunciarem na primeira reunião seguinte a que compareçam.

2- O SINFA obriga-se mediante a assinatura de dois dos seus membros do secretariado nacional.

3- No entanto para expedição e receção de expediente geral, bem como correspondência, apenas necessita de assinatura de um dos seus membros do secretariado nacional.

4- O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 36.º

Nomeação

1- Os delegados sindicais são sócios do SINFA que fazem dinamização sindical nos locais de trabalho ou em determinadas zonas geográficas.

2- Os delegados sindicais são credenciados pelo secretariado nacional, a quem compete a dinamização das eleições.

a) O secretariado nacional fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada local de trabalho ou zona, de acordo com lei vigente;

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição.

PARTE V

Do presidente do SINFA

Artigo 37.º

Competências do presidente do SINFA

1- Compete, em especial ao presidente do SINFA:

a) Representar o SINFA em todos os actos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretariado nacional;

b) Participar, com direito a voto, nas reuniões do secretariado nacional e presidir às reuniões do secretariado nacional na falta do secretário-geral.

PARTE VI

Do secretário-geral do SINFA

1- O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso.

2- As candidaturas são propostas por 20 % dos delegados ou pelo secretariado nacional cessante.

3- O secretário-geral é membro por inerência do secretariado nacional e do conselho geral.

Artigo 38.º

Competências do secretário-geral

1- Compete ao secretário-geral:

- a) Presidir ao secretariado nacional e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos restantes membros;
- b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;
- c) Representar o SINFA em todos os actos e organizações nacionais e internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;
- d) Despachar os assuntos pendentes e submetê-los a ratificação dos restantes membros do secretariado nacional na sua primeira reunião.

Artigo 39.º

Subsecretários-gerais

- 1- São subsecretários-gerais do SINFA, o terceiro, quarto, quinto e sexto nome da lista mais votada.
- 2- Na primeira reunião do secretariado nacional, o secretário-geral, distribuirá os pelouros pelos subsecretários-gerais, bem como indicará aquele que o substituirá nas suas ausências e impedimentos.
- 3- Compete em especial aos subsecretários-gerais, por delegação do secretário-geral, coordenar as áreas por ele definidas.

PARTE VII

Organização financeira

Artigo 40.º

Constituem fundos do SINFA:

- 1- As quotas dos seus associados;
- 2- As receitas extraordinárias;
- 3- As contribuições extraordinárias;
- 4- Quaisquer outras que legalmente lhe sejam atribuídas.

Artigo 41.º

Aplicação das receitas

- 1- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:
 - a) Pagamento de todas as despesas e encargos da actividade do SINFA;
 - b) Pode ser constituído, com percentagem de quotização aprovada em congresso extraordinário para alteração de estatutos, um fundo de greve e apoio social, por proposta do secretariado nacional, sendo o seu regulamento aprovado pelo conselho geral na sua primeira reunião.

PARTE VIII

Regulamento eleitoral

CAPÍTULO I

Artigo 42.º

Capacidade

- 1- Podem votar os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais que tenham, pelo menos, um mês de inscrição no SINFA.
- 2- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINFA durante, pelo menos 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora 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 que constem dos cadernos eleitorais.
- 4- Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares pelo sindicato.

Artigo 43.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral funciona ordinariamente de quatro em quatro anos para eleição dos delegados ao congresso, e extraordinariamente sempre que tal seja convocada pelo presidente do conselho geral, a pedido do secretariado nacional.

2- As eleições terão sempre lugar até 30 dias antes da data da realização do congresso.

a) A convocatória da eleição de delegados ao congresso deve ter o seu anúncio com a antecedência mínima de 30 dias, devendo ser publicada no site do sindicato e nos seus demais órgãos de informação;

b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação das listas e o dia, hora e local onde funcionarão as mesas de voto.

CAPÍTULO II

Processo eleitoral

Artigo 44.º

Competência

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa.

a) A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato, ouvidos o secretariado nacional e o conselho fiscal;

c) Distribuir, de acordo com o secretariado nacional, entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a confecção dos boletins de voto e fazer a sua distribuição, se possível, a todo os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral;

e) Promover a fixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SINFA, desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;

f) Fixar, de acordo com os estatutos, a qualidade e localização das assembleias de voto;

g) Organizar a constituição das mesas de voto;

h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

Artigo 45.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 do conselho geral e, para cada círculo, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

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

a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após recepção daqueles;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

Artigo 46.º

Candidatura

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 e da declaração, por todos assinada,

conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura, bem como a indicação do círculo eleitoral.

2- Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura.

3- As listas deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número igual ou inferior a um terço dos mandatos atribuídos 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: nome, número de sócio, idade, residência, categoria profissional e sector onde desenvolve a sua actividade e empresa.

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

6- Nenhum associado do SINFA pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

Artigo 47.º

Recepção, 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- Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

a) O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis no prazo de três dias e, se tal acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários;

b) A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

4- Quando não haja irregularidade ou supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

5- As candidaturas aceites serão identificadas em cada círculo por meio de letra atribuída pela assembleia eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 48.º

Boletim de voto

1- Os boletins de voto serão editados pelo SINFA, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2- Os boletins de voto serão 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 são distribuídos aos eleitores pelas mesas de voto no próprio dia das eleições e com cinco dias de antecedência.

Artigo 49.º

Assembleia de voto

1- Funcionarão assembleias de voto nos locais de trabalho a designar pelo conselho geral, tendo por base o número de eleitores, e na sede e delegações do SINFA.

2- As assembleias de voto funcionarão nos horários e locais definidos.

Artigo 50.º

Constituição das mesas

1- A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2- Em cada mesa de voto haverá um delegado e respetivo suplente de cada lista candidata proposta à eleição.

a) Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais;

b) As listas deverão indicar os seus delegados no acto de candidatura;

c) Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

Artigo 51.º

Votação

1- O voto é directo e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

- 3- É permitido o voto por correspondência desde que:
- Solicitado por escrito à mesa da assembleia eleitoral até dez dias antes do acto eleitoral;
 - O boletim esteja dobrado em quatro e contido em subscrito fechado;
 - Do referido subscrito conste o número de sócio, nome, assinatura reconhecida pelo notário ou abonada pela autoridade administrativa;
 - Este subscrito seja introduzido noutra endereço ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, por correio registado remetido à mesa de voto a que diz respeito;
 - Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na urna da mesa de voto a que se refiram;
 - Para que os votos por correspondência sejam válidos é imperativo que a data do registo do correio seja anterior à da eleição.
- 4- A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio do SINFA e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade, ou qualquer outro documento de identificação com fotografia.

Artigo 52.º

Apuramento

- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.
- As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada ata.

PARTE IX

Disposições finais e transitórias

Artigo 53.º

Revisão dos estatutos

- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso, expressamente convocado para o efeito.
- Os projectos de alteração dos estatutos deverão ser distribuídos pelos associados com a antecedência mínima de 30 dias, em relação à data da realização do congresso, que deliberará sobre as alterações propostas.
- Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SINFA se rege e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical e as estruturas que a garantem, consignadas na alínea *b*) do número 2 da declaração de princípios.
- As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de dois terços dos delegados presentes em congresso.

Artigo 54.º

Fusão e dissolução

- A integração ou fusão do SINFA com outro ou outros sindicatos só se poderá fazer por decisão do congresso tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.
- A extinção ou dissolução do SINFA só poderá ser decidida pelo congresso desde que votada por mais de dois terços dos delegados. Neste caso o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.
- O congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução do SINFA se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser alienados ou distribuídos pelos sócios.

Entroncamento, 28 de setembro de 2024.

Registado em 28 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 41, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA
- Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de setembro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Secretariado nacional

Secretário-geral - Fernando Manuel Cabrita Silvestre.
Presidente - José António Moeira Caetano.
Subsecretário-geral - Adriano Ferreira Pinto.
Subsecretário-geral - Américo Augusto Abelhas Rodrigues.
Subsecretário-geral - António José Guterres Salvado.
Subsecretário-geral - Ricardo Jorge Ribeiro de Vasconcelos Botelho.
Tesoureiro - Paulo Agostinho Dias Nunes.

Membros:

Adelino José Monteiro Francisco.
Aldina de Lurdes Marques.
Alexandre Fernandes Costa.
Álvaro Fernando Pereira Machado Silva.
Álvaro Mendes Fernandes Neto.
Ana Cristina Jesus Alves dos Santos Branco.
Ana Paula Silva Figueiredo.
Ana Paula Dias Carvalho Ribeiro.
António Joaquim Martins Segurado.
António Manuel Bernardo Romão.
António Pires São Pedro.
Arlindo Júlio Rodrigues Teixeira.
Benjamim Figueiredo Gomes.
Bruno Daniel Valente Carvalho.
Bruno Miguel Costa da Silva.
Cândido José de Almeida Fernandes de Napoleão e Marques.
Carlos Alberto Pereira Narciso.
Carlos Jorge Ferreira da Rocha.
Carlos Manuel da Costa Castelão.
Carlos Manuel Marques Gaspar.
Daniel Antunes Silva Marques.
Daniel Gomes Barata.

Daniel José Duarte dos Santos.
Eugénio Filipe Rodrigues Marques.
Fábio José Eustáquio Marques.
Fernando Jorge Ferreira Veloso.
Fernando Jorge Marques Pereira.
Fernando José Silva Caseiro.
Fernando Manuel Gonçalves dos Santos.
Fernando Manuel Oliveira Monteiro.
Fernando Miguel Capão Gralha.
Filipa Alexandra de Carvalho Lino.
Fortunato António M. Galhetas.
Gonçalo Filipe Pessoa Elias.
Hugo Manuel Fajardo Urbano.
Inês Alexandra Ferreira Serra.
Isabel Maria Farinha Moreira Simões.
João Carlos Lopo Vieira.
João Francisco Afonso Almeida.
João Pedro Antunes de Ascensão Teixeira.
João Telmo Martins Antunes.
Joaquim da Rosa Peguinho Milheiras.
Jorge Eurico Fonseca Iglésias.
Jorge Manuel Ribeiro Tomás.
José Carlos Vieira de Carvalho.
José Manuel Duarte Ventura.
José Manuel Martins Costa.
José Manuel Pedro de Oliveira.
José Manuel Rodrigues Almeida.
José Pedro Trincadeiro Duarte.
José Tomé Chasqueira Boavida.
Joseney Lirmann.
Luís Albino Rodrigues Azevedo Franco.
Luís Carlos Rato da Silva.
Luís Miguel Ramos dos Santos.
Luisa Maria Gonçalves T. Baltazar.
Manuel António Delgado Domingues.
Manuel António Neto Aldeagas Malta.
Manuel João Cardoso Cortes.
Manuel Nicolau da Cruz.
Margarida Pereira da Fonseca de Moura.
Maria Antónia Vieira Soares de Carvalho.
Maria de Fátima Pedrosa Ferraz.
Mário das Dores Silva Cabrita.
Mónica Afonso Condado Kabai.
Nuno Alexandre Morais Felisberto.
Nuno António Mimoso Casado.
Nuno Gonçalo Maia Inverno.
Nuno Manuel Carvalho Bernardo.
Nuno Manuel Ramalho Ferreira.
Nuno Manuel Sucena Henriques Graça.
Nuno Pio Calado.
Núria Filipa Correia.
Olga Maria de Jesus Mendes.
Orlando José da Silva Oliveira.
Paula Maria Simões Almeida.
Paulo Alexandre Custódia Lopes.
Paulo Alexandre Farto Gonçalves Grilo.

Paulo Jorge Santos Milheiro.
Paulo José Pignatteli de Avillez Pereira.
Paulo Manuel Simão Lemos.
Paulo Miguel Lopes Salgado.
Paulo Sérgio Souto.
Pedro Filipe Nunes Guerreiro.
Pedro Manuel Rodrigues Correia.
Pedro Miguel Fernandes Parreira.
Pedro Miguel Pereira Fernandes.
Plácido Moreira Teixeira.
Ricardo João Alegria Mouzinho.
Ricardo Jorge Amaral Lourenço.
Ricardo Jorge de Almeida Silva.
Ricardo Miguel Germaninho Carreira da Silva.
Rodrigo Manuel Carvalho Neves.
Rui Jorge Múrias.
Rui Manuel dos Santos Ferreira.
Rui Miguel Abreu Duque Aveiro.
Rui Miguel Ferreira Guterres Salvado.
Rui Miguel Rodrigues Pedro Zambujo.
Tiago Costa Marques.
Túlio Manuel Pereira da Costa.
Vitor Hugo Romeira de Sousa.

Suplentes:

João Fernando Afonso Fernandes.
António Manuel Pires Duarte.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

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

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de outubro de 2024 para o mandato de três anos

Nome	Cargo
José Oliveira da Cunha	Presidente
José Mota Rodrigues	Vice-presidente
António de Sousa Lopes	Tesoureiro
Carlos Sousa Macedo	Secretário
Avelino Couto Borges	Vogal
José Gonçalves Figueiras	Vogal
Domingos Macedo Duarte	Vogal
José Capela Bastos Borges	Vogal
Alberto Lopes Oliveira	Vogal
Maria Fátima Torres Silva	Vogal
João Meneses Fontes	Vogal
Flávio Miguel Sousa Rodrigues	Suplente
Daniela Filipa Fernandes Figueira	Suplente
Ana Luísa Cunha Sousa	Suplente

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Mútua Financeira Livre dos Armadores da Pesca Geral - Centro que passa a denominar-se Associação Mútua Financeira Livre dos Armadores da Pesca Geral-Centro - AMAP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 25 de março de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 17, de 15 de setembro de 1982.

CAPÍTULO I

Organização e fins

Artigo 1.º

(Designação)

É constituída a Associação Mútua Financeira Livre dos Armadores da Pesca Geral-Centro, nestes estatutos designada abreviadamente «AMAP».

Artigo 2.º

(Sede)

1- A associação tem o seu domicílio social no Edifício do Topo A, Zona de Descarga do Cerco - Porto de Pesca, freguesia e concelho de Peniche.

2- Sob proposta do conselho directivo, a assembleia geral poderá deliberar a abertura de sucursais, filiais ou delegações em qualquer localidade.

Artigo 3.º

(Duração)

A AMAP, havida por fundada desde a data da sua constituição por escritura pública, durará por tempo indeterminado, adquirindo personalidade jurídica mediante registo dos presentes estatutos junto do serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

Artigo 4.º

(Objectivos e atribuições)

1- A AMAP tem por fim servir a indústria da pesca em geral, assegurar a contratação de todos os recursos financeiros necessários à prossecução e ao desenvolvimento da actividade típica dos seus associados e bem assim, salvaguardá-los ou promover a sua salvaguarda contra os riscos e responsabilidades a que estão sujeitos

no exercício da sua indústria, e ainda, em geral, promover o seu desenvolvimento empresarial e tecnológico e procurar junto das entidades e autoridades competentes a melhoria do seu estatuto próprio.

2- Na prossecução destas finalidades a AMAP actuará em representação dos seus associados, como mediadora, sem fins lucrativos, podendo livremente contratar directa ou indirectamente os recursos referidos no número anterior deste artigo e chamar os associados interessados a participar consigo nos actos inerentes à mesma contratação ou sub-contratação, podendo criar sectores específicos para o efeito, bem como promover, em representação desses mesmos associados, a constituição de organizações de produtores, de natureza autónoma em relação à associação.

3- A AMAP prosseguirá os seus fins na área geográfica correspondente aos concelhos de Peniche e Nazaré.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

(Associados)

1- Podem ser associados as pessoas singulares ou colectivas que exerçam a indústria da pesca.

2- As propostas para admissão de associados serão dirigidas ao conselho directivo da AMAP que determinará o processo e a forma de adesão, se a aceitar.

3- Das deliberações tomadas nos termos do número anterior, poderá qualquer associado recorrer para a assembleia geral, que sobre o assunto deliberará por escrutínio secreto.

Artigo 6.º

(Direitos dos associados)

Constituem direitos dos associados:

- a) O exercício em plena igualdade entre todos os associados, de todos os direitos e deveres emergentes quer dos estatutos e regulamentos da AMAP, quer dos benefícios por ela postos à disposição da massa associada;
- b) O exercício de direito de voto, na proporção de um voto por cada associado;
- c) Fazer parte da assembleia geral e eleger e ser eleito ou reeleito para todos os órgãos sociais;
- d) Utilizar os serviços da AMAP, nas condições que sejam estabelecidas genericamente.

Artigo 7.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

- a) Contratar através da AMAP todos os recursos referidos no artigo quarto destes estatutos e que se venham a revelar necessários ou convenientes para prossecução da sua actividade industrial típica;
- b) Aceitar as condições gerais especiais dos contratos e acordos que a AMAP promover em decorrência do artigo quarto destes estatutos;
- c) Pagar pontualmente todos os encargos decorrentes da sua qualidade de associados e dos acordos específicos que contratarem com a AMAP ou por seu intermédio;
- d) Não usar de má fé, prestar a sua cooperação à AMAP, fornecendo-lhe todas as indicações e concedendo-lhe as maiores facilidades em tudo que se relacione com a prossecução dos fins e objectivos daquela;
- e) Não promover o descrédito da AMAP, observar e respeitar os seus estatutos e regulamentos, e as leis que regem as associações desta natureza, bem como as decisões dos seus órgãos directivos.

Artigo 8.º

(Pedido de demissão)

1- Os associados podem sair da AMAP desde que apresentem o seu pedido de demissão ao conselho directivo, por carta registada com aviso de recepção, mas a demissão só será considerada um mês após a recepção da carta referida.

2- O associado demissionário para além de perder direito aos benefícios concedidos pela AMAP, é ainda obrigado a liquidar as quotas referentes aos três meses seguintes ao da comissão da demissão, e bem assim a saldar com AMAP as prestações financeiras de qualquer natureza ou fim que com ela tenha contratado e das quais seja devedor por qualquer titulo ao da aceitação da demissão.

Artigo 9.º

(Causas de exclusão)

1- Deixam de ser associados da AMAP os que perderam a qualidade que determinou a sua inscrição, a menos que comprovem, dentro do prazo de dois anos, haver adquirido, outra embarcação destinada à pesca ou que tenham solicitado à AMAP as diligências necessárias para celebração de contrato para a sua construção.

2- Além destes, podem também ser excluídos da AMAP os associados que venham a encontrar-se em situação considerada pelo conselho directivo, de acordo com o regulamento que elaborará para definir a disciplina inter-associados, indignos ou incapazes de manter essa qualidade de associado, sem prejuízo de medidas disciplinares menos graves que o regulamento preveja.

3- O regulamento a elaborar pelo conselho directivo, no que à matéria disciplinar diz respeito, determinará necessariamente que o procedimento disciplinar seja reduzido à forma escrita, assegurando todos os direitos de defesa do associado e bem assim que a sanção de exclusão constitua a sanção disciplinar mais grave a ser aplicada em caso de grave violação dos direitos fundamentais quando outra não se revelar suficiente para os efeitos pretendidos.

4- Das deliberações tomadas nos termos do número anterior, poderá qualquer associado recorrer para a assembleia geral, que sobre o assunto deliberará por escrutínio secreto.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

SECÇÃO I

Enumeração

Artigo 10.º

(Órgãos sociais)

São órgãos da AMAP:

- A assembleia geral;
- O conselho directivo;
- O conselho fiscal.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 11.º

(Constituição)

1- A assembleia geral será constituída por todos os associados que reúnam todos os pressupostos definidos no número 1 do artigo 5.º dos presentes estatutos, podendo ainda nela fazer-se representar mediante carta dirigida ao presidente da mesa.

2- Ninguém poderá representar na mesma assembleia geral mais do que três associados.

3- Poderão ainda assistir à assembleia geral, a fim de prestarem as informações que lhes forem solicitadas, as pessoas que desempenharem cargos técnicos na AMAP ou cujos conhecimentos ou posição sejam julgados de préstimo pela mesa.

Artigo 12.º

(Mesa)

A mesa da assembleia geral compõe-se de um presidente, um vice-presidente e um secretário eleitos trienalmente de entre os associados, sendo reelegíveis.

Artigo 13.º

(Funcionamento)

1- A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária no primeiro trimestre de cada ano e em sessão extraordinária sempre que a mesa, o conselho directivo ou conselho fiscal o julgarem necessário, ou quando pelo menos dez por cento dos associados o solicite por escrito ao presidente da mesa, explicando os motivos e o fim da reunião pretendida.

2- A assembleia geral quando não convocada por iniciativa da mesa, ou a solicitação do conselho directivo ou do conselho fiscal, só poderá funcionar em sessão extraordinária com a presença de dois terços dos associados requerentes.

Artigo 14.º

(Convocatória e ordem de trabalhos)

1- A assembleia geral é convocada com quinze dias de antecedência, mas, em caso extraordinário e de reconhecida urgência, poderá o presidente da mesa reduzir o prazo a dez dias.

2- A convocatória, com a indicação da ordem de trabalhos, data, hora e local da sua realização, será enviada a todos os associados da AMAP, por via postal ou à mão contra recibo e afixada no local onde a associação tenha a sua sede.

Artigo 15.º

(Quórum)

1- Exceptuados os casos previstos nestes estatutos, a assembleia geral ficará constituída desde que se reúnam no local, dia e hora indicados na convocatória, pelo menos metade mais um dos associados.

2- Se a assembleia não poder reunir por falta de número, funcionará validamente uma hora depois, com qualquer número de associados.

Artigo 16.º

(Deliberações)

As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples, exceptuados os casos previstos nestes estatutos.

Artigo 17.º

(Competência)

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger por escrutínio secreto, os membros da respectiva mesa, os membros do conselho directivo, os membros do conselho fiscal, ou quaisquer comissões especializadas que entenda criar;
- b) Apreciar e votar anualmente o relatório do conselho directivo sobre a situação e actividade da AMAP, as contas do exercício findo e o parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar e votar o orçamento para o ano seguinte;
- d) Definir o regime de quotização dos associados;
- e) Deliberar sobre o estabelecimento de sucursais, filiais ou delegações, sob proposta do conselho directivo;
- f) Deliberar sobre a atribuição de remunerações aos membros dos órgãos sociais;
- g) Deliberar sobre todas as questões que interessem às actividades e prestígio da AMAP;
- h) Discutir e votar, por escrutínio secreto, as propostas de admissão e exclusão de associados, nos termos, respectivamente, do artigo cinco número três e artigo nove número três;
- i) Deliberar sobre alterações aos estatutos;
- j) Deliberar sobre a dissolução da AMAP.

Artigo 18.º

(Representação)

Os associados que o desejem, até cinco dias antes da eleição para os órgãos sociais, deverão indicar as pessoas que os passam a representar.

Artigo 19.º

(Actas)

1- Das reuniões da assembleia geral lavrar-se-á acta, que será assinada pelo presidente e pelo secretário, depois de aprovada.

2- A assembleia geral poderá delegar no seu presidente a aprovação das respectivas actas.

SECÇÃO III

Conselho directivo

Artigo 20.º

(Composição)

A AMAP será dirigida e administrada por um conselho directivo com funções de administração, constituído por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois vogais, eleitos trienalmente de entre os seus associados e com a faculdade de recondução.

Artigo 21.º

(Competência)

1- O conselho directivo da AMAP terá as seguintes atribuições:

a) Fixar para cada exercício anual, antes dele começar, as linhas gerais de orientação da AMAP e a política a seguir de forma ao cumprimento do artigo quatro e as normas que os associados são obrigados a respeitar e acatar nas suas relações com a AMAP;

b) Admitir associados de harmonia com as demais disposições estatutárias e regulamentares e aplicar as medidas disciplinares previstas em regulamento próprio que elabore;

c) Propor à assembleia geral o estabelecimento de sucursais, filiais ou delegações;

d) Elaborar o relatório de actividade do exercício do ano anterior nos termos do artigo vinte e dois número cinco;

e) Elaborar e apresentar à aprovação da assembleia geral ordinária o plano das actividades e o orçamento para o exercício de cada ano;

f) Adquirir, trocar, substituir, vender ou por qualquer forma alienar ou onerar valores mobiliários, e alienar ou onerar imobiliários, mas somente, quanto a estes últimos, mediante prévia autorização da assembleia geral, quando a oneração se não destine à constituição de reservas ou garantias legais ou bancárias e adquiri-los sem dependência de autorização;

g) Propor e seguir acções e execuções, e nelas receber citações, confessar, desistir, renunciar, aceitar acordos e comprometer-se em árbitros;

h) Contratar pessoal pela forma que julgar mais conveniente e fixar-lhe as atribuições e retribuições;

i) Praticar os demais actos de boa direcção e administração, produzindo todas as gestões e actos tendentes ao bom funcionamento, realização dos fins e desenvolvimento da AMAP;

l) Representar a AMAP e os associados junto de quaisquer entidades e autoridades nacionais ou estrangeiras.

2- O conselho directivo poderá nomear um secretário geral, competindo a este:

1. Fazer ou controlar a execução das orientações, decisões ou directivas emanadas do conselho directivo;

2. Coordenar a acção dos serviços administrativos ou outros criados no âmbito da AMAP;

3. Compete ao tesoureiro:

1. Fazer ou controlar a escrituração das receitas e das despesas da AMAP;

2. Promover a cobrança de quotas ou de outras receitas;

3. Pagar as despesas autorizadas pelo conselho directivo;

4. Fornecer ao conselho directivo todos os elementos sobre o estado financeiro da AMAP;

5. Elaborar anualmente o orçamento de receitas e despesas e as contas do exercício sobre a situação financeira da AMAP.

Artigo 22.º

(Funcionamento)

1- O conselho directivo reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que o presidente o reconheça conveniente, ou três dos seus membros o requeiram, em pedido fundamentado.

2- O conselho directivo não pode deliberar sem que esteja presente, pelo menos, a maioria dos seus membros.

3- As deliberações do conselho directivo deverão constar de um livro de actas.

4- Sempre que o entenda poderá o conselho directivo solicitar a presença nas suas reuniões do secretário geral e do tesoureiro os quais participarão sem direito a voto.

5- Anualmente, referido a trinta e um de dezembro será feito um balanço do activo e do passivo da AMAP e um relatório de todo o seu movimento a submeter ao conselho fiscal para apreciação e posterior aprovação pela assembleia geral.

Artigo 23.º

(Deliberações)

As resoluções do conselho directivo são tomadas por maioria absoluta dos votos presentes, tendo o presidente, voto de qualidade, em caso de empate.

Artigo 24.º

(Vinculação)

1- Os documentos de levantamentos de fundos e os contratos e documentos que possam determinar responsabilidades para a AMAP serão assinados pelo presidente, pelo tesoureiro e ainda por um terceiro que poderá ser o vice-presidente ou qualquer dos vogais.

2- Para assuntos de mero expediente, bastará a assinatura do presidente ou daquele em que o mesmo delegar.

Artigo 25.º

(Remunerações)

1- Os membros do conselho directivo poderão receber como remuneração um ordenado mensal que será fixado pela assembleia geral sob proposta do conselho fiscal, podendo também a assembleia geral decidir fixar ou atribuir a algum ou alguns membros do conselho directivo uma gratificação no fim de cada exercício.

2- Os ordenados terão uma base mensal, e poderão ser atribuídos a apenas algum ou alguns membros, podendo os restantes receber apenas ajudas de custo.

SECÇÃO III

Conselho fiscal

Artigo 26.º

(Composição)

O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais eleitos trienalmente e reelegíveis.

Artigo 27.º

(Competência)

A competência do conselho fiscal é a que consta da lei e do artigo vinte e dois número cinco «*in fine*», podendo ser coadjuvado nas suas funções por pessoa singular ou colectiva, a contratar para o efeito, se tal for julgado necessário ou conveniente pela assembleia geral.

CAPÍTULO IV

Finanças, contabilidade e património

Artigo 28.º

(Fundo associativo)

1- O fundo associativo é variável e constituído por:

- a) Produto das jóias e quotas pagas pelos associados, sendo a jóia paga uma só vez por cada associado, pela sua entrada na AMAP e no montante inicial de cinquenta euros podendo ser pagos em prestações e variar no futuro de acordo com deliberação do conselho directivo;
- b) Juros de fundos capitalizados;
- c) Taxas pela utilização dos serviços prestados pela AMAP;
- d) Percentagem dos saldos de exercício que vier a ser aprovada em assembleia geral, anualmente, mediante proposta do conselho directivo;
- e) Quaisquer outras receitas nos termos legais.

2- As importâncias que constituem o fundo associativo não representam parte do capital, não atribuindo, por isso, qualquer direito à parte correspondente ao activo da AMAP, nem conferem quaisquer direitos sociais, mas a assembleia geral pode, mediante proposta do conselho directivo, decidir da alteração da natureza jurídica que aconselhe a consolidação de um capital próprio e a emissão de títulos representativos do mesmo sob a forma accionaria ou obrigacionista, para a melhor prossecução dos fins da AMAP.

Artigo 29.º

(Fundo de exercício)

1- O fundo de exercício será constituído pelas importâncias das quotas e das contribuições ou de quaisquer outros rendimentos nos termos legais e é anual, sendo o saldo de cada gerência anual a aplicar de acordo com o que for votado em assembleia geral por proposta do conselho directivo, depois das deduções legais, sendo sua vocação subsidiar no exercício seguinte o preço de aquisição dos recursos a pôr à disposição dos associados.

2- As despesas de custo dos serviços e actividades da AMAP far-se-ão por força do fundo de exercício.

3- Dos saldos de gerência serão retirados anualmente pelo menos cinco por cento para fundos de reserva.

CAPÍTULO V

Alteração dos estatutos

Artigo 30.º

(Formalidades)

Os presentes estatutos só podem ser modificados por deliberação da assembleia geral especialmente convocada para esse fim.

Artigo 31.º

(Funcionamento da assembleia geral especial)

1- Para a assembleia geral que pretenda deliberar sobre a alteração ou substituição dos presentes estatutos é exigível a presença de pelo menos metade mais um dos associados da AMAP no gozo dos seus direitos.

2- Em caso de falta do quórum previsto no numero anterior, uma segunda convocação terá de ser feita com um intervalo mínimo de dez dias, respeitando os requisitos previstos no número anterior.

Artigo 32.º

(Votação)

As alterações estatutárias carecem de voto favorável de, pelo menos, três quartos dos associados presentes ou representados.

CAPÍTULO VI

Dissolução

Artigo 33.º

(Formalidades)

A AMAP poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral especialmente convocada para o efeito.

Artigo 34.º

(Funcionamento da assembleia geral especial)

1- A assembleia que seja convocada para efeitos de dissolução da associação exige a presença de pelo menos metade mais um dos associados da AMAP no gozo dos seus direitos.

2- Em caso de falta do quórum previsto no número anterior, uma segunda convocação terá de ser feita com um intervalo mínimo de dez dias, respeitando os requisitos previstos no número anterior.

Artigo 35.º

(Votação)

A dissolução da AMAP carece de voto favorável de, pelo menos, três quartos dos associados presentes ou representados.

Artigo 36.º

(Nomeação e liquidatários e destino do activo)

Em caso de dissolução, a assembleia geral nomeará imediatamente os liquidatários e indicará o destino do activo líquido, sendo que os bens que integram o activo líquido da associação não poderão ser distribuídos pelos associados, conforme disposto no artigo 450.º, número 5, do Código do Trabalho.

Registado em 28 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 158 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Mútua Financeira Livre dos Armadores da Pesca Geral-Centro - AMAP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Pescarias Luis José de Matos, L.^{da}, representada por Humberto Manuel Batista Jorge.

Vice-presidente - Mestre Comboio Sociedade de Pesca Unipessoal, L.^{da}, representada por Joaquim Paulo Felismina Leitão.

Tesoureiro - Sociedade Pesca Manuel Batalha & Filhos, representada por Artur Jorge Berto Batalha.

Vogal - Sociedade de Pesca Faina do Mar, L.^{da}, representada por Ildebrando António Sales Chaves.

Vogal - Francisco José Carvalho Marçalo, empresário em nome individual.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Locadores de Veículos - ARAC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de setembro de 2024 para o mandato de três anos.

Conselho diretor

Presidente	Duarte Nobre Guedes	HR Aluguer de Automóveis, SA
Vogal representante da Região Norte	António Carlos Caiado	JAPRAC Rent-a-Car - Aluguer de Automóveis, L. ^{da}
Vogal representante da Região Centro	Carlos Alberto Ferreira de Sousa	Cardoso & Sousa, L. ^{da}
Vogal representante da Região da Grande Lisboa	Isabel Maria Aurélio Pires Martinez	Europcar Internacional - Aluguer de Aut., SA
Vogal representante da Região Sul	Honório Manuel Bernardo Teixeira	Visacar - Aluguer de Veículos Motorizados, SA
Vogal representante das Regiões Autónomas dos Açores e Madeira	Luís Alberto Câmara Carvalho de Viveiros Rego	Rego, Costa e Tavares, L. ^{da}
Vogal presidente da secção de A. L. P.	Nuno Miguel Lima Zigue	Banco Santander Consumer Portugal, SA
Vogal presidente da secção de A. V. M. e veículos de características especiais	Jorge Manuel Soares Simões	RETA - Locação e Gestão de Frotas, SA
Vogal presidente da secção de A. C. D.	Francisco Farrás Fernández	Sovial - Soc. de Viaturas de Aluguer, L. ^{da}

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

DS Smith Paper Viana, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 1 de outubro de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

José Maria Amieira Flores.
Paulo Alexandre Oliveira Neves.
João Duarte Martins Correia.
Luís Filipe Arieiro Barreiras.
Rui Carlos Traqueia Beja.

Suplentes:

João Fernando Vasconcelos Castro.
Tiago Henrique Sousa Ataíde.
Judite Pereira de Sousa.
Camilo Torre Martins Correia.
Ivo Luciano Leal Pinho Fonte.

Registado em 22 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 70, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores - CPAS - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2024, foi publicada a composição da comissão de trabalhadores da Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores (CPAS), eleita em 24 de setembro de 2024 para o mandato de três anos, a qual enferma de inexatidão quanto à indicação dos membros suplentes da comissão de trabalhadores, impondo-se, por isso, a necessária retificação:

Assim, na página 252, onde se lê:

«(...)

Suplentes:

Carla Maria Veludo do Carmo Félix.
Luís Filipe Pedrosa de Sousa Brás.

Registado em 9 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 66, a fl. 62 do livro n.º 2.»

Deve ler-se:

«(...)

Suplentes:

Carla Maria Veludo do Carmo Félix.

Registado em 9 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 66, a fl. 62 do livro n.º 2.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Schaeffler Portugal, 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades 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 17 de outubro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Schaeffler Portugal, Unipessoal L.^{da}

«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 o sindicato SITE-Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 20 de janeiro de 2025, irá realizar na empresa abaixo identificada, o acto 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: Schaeffler Portugal, Unipessoal L.^{da}
Morada: Rua Estrada do Lavradio, 25, 2500-294 Caldas da Rainha.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Amorim Florestal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Florestal, SA, realizada em 2 de outubro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2024.

Efetivos:

Sérgio Miguel Feliciano Alexandre.
Fátima Santos Costa Pires.
Ana Rita Sombreiro Prates.
João Pedro Tapadas Galveias.
Alexandra Maria Ribeiro de Oliveira.

Suplentes:

Ricardo da Silva Pires.
Rui Miguel Garcia Rodrigues.
João Manuel Ramos Alves.
Diogo Jorge Maria da Silva.
Fátima Rosária Gonçalves.

Registado em 28 outubro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 59, a fl. 167 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal do Porto - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal do Porto, realizada em 11 de outubro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2024.

Efetivos:

João Marcelo Almeida.
Cristina Maria de Abreu Dias.
Alice Maria Saraiva Valente Barros.
Márcia Raquel Pereira Carvalho.
António José Pinto Pereira.
Carlos Alberto Moreira da Silva Santos.
Fábio Filipe Ferreira da Silva.

Suplentes:

José Francisco Nunes Mesquita.
José Pedro Carvalho Oliveira.
Miguel Joaquim Martins Lemos.
Luis Carlos Lapa Santos.
Sandra Augusta Pinto Pereira.
Fábio Filipe Moreira Teixeira.
Carlos Valdemar Martins Ribeiro.

Registado em 21 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 56, a fl. 167 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SACOPOR - Sociedade de Embalagens e Sacos de Papel, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SACOPOR - Sociedade de Embalagens e Sacos de Papel, SA, realizada em 21 de junho de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2024.

Efetivo:

Fernando Jorge Pereira Montes.

Suplente:

Bruno Miguel Calçada da Costa.

Registado em 21 outubro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 55, a fl. 167 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Sovena Oilseeds Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sovena Oilseeds Portugal, SA, realizada em 27 de setembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2024.

Efetivos:

Hugo Filipe Pereira dos Santos.
Américo Jorge Calixa Alberto.

Suplentes:

Luís Rafael Pereira Barroso.
João Filipe de Araújo Jaqueta.

Registado em 25 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 57, a fl. 167 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

LAUAK Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa LAUAK Portugal, SA, realizada em 27 de setembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2024.

Efetivos:

Carina Alexandra Manaças Magalhães.
Mafalda Andreia da Costa Guerreiro.
Deonilde Ribeiro Valente Godinho.
Erikson Barros Lima.
Davi Luís Costa Alves.

Suplentes:

Quirina Isabel Luís.
Ana Maria Duarte Afonso.
Sérgio Paulo Ricardo Cascaes.
Ana Catarina Assunção Pinela.
Pedro David Monteiro Soares.

Registado em 25 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 58, a fl. 168 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Fucoli-Somepal - Fundação de Ferro, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Fucoli-Somepal - Fundação de Ferro, SA, realizada em 10 de outubro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2024.

Efetivos:

Bruno Miguel de Jesus Ferreira.
Maria da Conceição dos Santos Batista.
Maria Helena Pereira Henriques.

Suplentes:

Francisco José Azenha Duque.
João Paulo Simões Roldão.

Registado em 28 de outubro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 60, a fl. 168 do livro n.º 1.