



Propriedade
Ministério do Trabalho
e da Solidariedade
Social

Edição
Gabinete de Estratégia
e Planeamento

Centro de Informação
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.	3510
— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte)	3511
— Portaria de extensão do contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.	3513
— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.	3514
— Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	3515
— Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro	3516
— Aviso de projecto de portaria de extensão da alteração do contrato colectivo entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.	3517
— Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo	3518

Convenções colectivas:

— Contrato colectivo entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.	3519
— Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas) e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras	3542

— Contrato colectivo entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros (armazéns) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.	3543
— Contrato colectivo entre a ACIRO — Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras	3556
— Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, S. A., e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro	3560
— Acordo de empresa entre a PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A., e o SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — Alteração	3593
— Contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação	3593
— Acordo colectivo entre a OVIGER — Produção, Transformação e Comércio de Carnes e Derivados, S. A., e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação	3594
— Acordo de empresa entre a SATA Internacional — Serviços de Transportes Aéreos, S. A., e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Integração em níveis de qualificação.	3595
— Acordo de empresa entre a LUSA — Agências de Notícias de Portugal, S. A., e o Sindicato dos Jornalistas e outros — Integração em níveis de qualificação	3596

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Direcção:

...

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— APORMED — Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos — Alteração	3597
— Confederação do Turismo Português — Rectificação	3603

II — Direcção:

— Associação Nacional dos Laboratórios Clínicos — Substituição	3603
--	------

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Eleições:

— Vimeca Transportes — Viação Mecânica de Carnaxide, L. ^{da}	3604
---	------

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— AdC — Águas de Cascais, S. A.....	3604
— GE Power Controls Portugal, Unipessoal, L. ^{da}	3605
— Câmara Municipal de Cadaval	3605
— Serralharia Santos Pereira, L. ^{da}	3605
— SOTECNISOL, S. A.....	3605

II — Eleição de representantes:

— Santa Casa da Misericórdia de Albufeira	3605
— Câmara Municipal de Loures	3606
— Serviços Municipalizados de Loures.	3606
— TEGAEL — Telecomunicações, Gás e Electricidade, S. A.....	3606

Nota. — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

SIGLAS

- CCT**—Contrato colectivo de trabalho.
ACT—Acordo colectivo de trabalho.
RCM—Regulamentos de condições mínimas.
RE—Regulamentos de extensão.
CT—Comissão técnica.
DA—Decisão arbitral.
AE—Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros.

As alterações do contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate

e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão das referidas alterações às empresas que no âmbito e área da convenção prossigam as actividades nela abrangidas e que não se encontrem filiadas na associação de empregadores outorgante bem como aos respectivos trabalhadores das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais signatárias.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e de um grupo residual, são cerca de 2300, metade dos quais auferem retribuições inferiores às convencionais. São as empresas dos escalões com mais de 49 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, o abono para falhas e o valor das diuturnidades em 2,6%, as compensações nas deslocações entre 4,6% e 3,4%, o subsídio de frio em 2,1% e o subsídio de refeição em 2,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário uma retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão da convenção colectiva nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a ANCAVE — Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves e a FESAHT — Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo

de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às actividades de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves bem como a sua transformação e comercialização e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades mencionadas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, excepto a cláusula 43.ª relativa a despesas de deslocação, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 30 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão do contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte).

O contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade industrial e ou comercial, em estabelecimentos simples ou polivalentes ou mistos, no âmbito da panificação e ou da pastelaria e ou similares, em estabelecimentos que usam as consagradas denominações «padaria», «pastelaria», «padaria/pastelaria», «estabelecimento especializado de venda de pão e produtos afins», «boutique de pão quente», «confeitaria», «cafetaria» e «geladaria», com ou sem «terminais de cozedura», e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

A FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal requereu a extensão do CCT às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que na área da convenção se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo dos sectores abrangidos pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e de um grupo residual, são 7929, dos quais 5479 (69,1 %) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 612 (7,7 %) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 8,1 %. São as empresas dos escalões até 19 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o subsídio de refeição, com um acréscimo de 1,3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e que a mesma prestação foi objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-la na extensão.

O nível 1 do horário normal e do horário especial da tabela salarial constante do anexo III consagra valores inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Os sectores da confeitaria, cafetaria e da pastelaria, nos distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, têm convenções colectivas próprias celebradas por outras associações de empregadores. Duas das convenções têm sido objecto de extensão. Nestas circunstâncias, naqueles sectores, a extensão só se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empresas filiadas na associação de empregadores outorgante. Tem-se, também, em consideração a existência, na área da convenção, de outras convenções colectivas de trabalho aplicáveis à indústria e comércio de panificação, celebradas por distintas associações de empregadores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas dos sectores de actividade abrangidos, a extensão assegura para a tabela salarial e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à da convenção.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção, Norte), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de Abril de 2010, são estendidas, nos concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira (distrito de Aveiro), Vila Nova de Foz Côa (distrito da Guarda), Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço (distrito de Viseu) e nos distritos de Braga, Bragança, Porto, Viana do Castelo e Vila Real:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à indústria e comércio de panificação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as actividades abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ACIP — Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e na Associação dos Industriais de Panificação de Lisboa.

3 — As retribuições do nível 1 da tabela salarial constante do anexo III da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 30 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão do contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.

O contrato colectivo entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, com declaração de rectificação publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores fabricantes de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens de equipamento para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de actividade e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão da referida convenção aos empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes e que, no território nacional, se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão dos praticantes, aprendizes e de um grupo residual, são 25 090, dos quais 14 589 (58,2%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 1099 (4,4%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 6,5%. São as empresas dos escalões de dimensão entre 50 e 249 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção procede, ainda, à actualização do subsídio de alimentação, com um acréscimo de 5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto desta prestação. Considerando a finalidade da extensão e porque a mesma prestação foi objecto de extensão anterior, justifica-se incluí-la na extensão.

As retribuições fixadas para o praticante em todas as tabelas salariais são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas

do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de alimentação retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo celebrado entre a APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de Abril de 2010, com declaração de rectificação publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores fabricantes de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de protecção e segurança e de desporto, correaria, componentes e de mais sectores afins, fabricantes e comerciantes de bens de equipamento para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de actividade, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

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

2 — As retribuições do praticante previstas em todas as tabelas salariais apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de alimentação produzem efeitos desde 1 de Fevereiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 30 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

As alterações do contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empresas com actividade retalhista alimentar e ou não alimentar de venda de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço, em estabelecimentos com área total de exposição e venda superior a 200 m², e trabalhadores ao seu serviço, umas e outros representados pelas associações outorgantes.

As associações subscritoras requereram a extensão do contrato colectivo de trabalho a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que, na área da sua aplicação, pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A convenção contém duas tabelas salariais, uma para os distritos de Lisboa, Porto e Setúbal e a outra para a restante área da convenção. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2009.

Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pela convenção, com exclusão de aprendizes, praticantes e um grupo residual são 60 187, dos quais 2692 (4,5%) auferem retribuições inferiores às da convenção, sendo que 937 (1,6%) auferem retribuições inferiores às convencionadas em mais de 5,9%. São as empresas do escalão de dimensão com mais de 250 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, o subsídio de alimentação com um acréscimo de 1,7% e o abono para falhas com acréscimo de 3,4% e 9,8%, consoante o âmbito geográfico de aplicação. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e porque as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores da convenção abrangeram empregadores com estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, é conveniente manter a distinção entre pequeno e médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos das extensões anteriores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores, a extensão assegura para as tabelas salariais retroactividade idêntica à da convenção. Os valores do subsídio de alimentação e do abono para falhas produzem efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

O aviso relativo à presente extensão foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de Maio de 2010, são estendidas, nos termos nelas previstas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores que exerçam a actividade de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, desde que os respectivos estabelecimentos obedeçam a uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponha de uma área de venda contínua, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponha de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m²;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais per-

vistas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010. Os valores do subsídio de alimentação e do abono para falhas produzem efeitos a partir de 1 de Junho de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 30 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

As alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Leiria se dediquem ao comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias nelas previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio de carnes no distrito de Leiria. No entanto, como o âmbito sectorial da convenção apenas abrange o comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne, a extensão é emitida, nos termos da lei, para estas actividades.

Não foi possível efectuar o estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais com base nas retribuições efectivas praticadas nos sectores abrangidos pela convenção dado ter ocorrido uma reestruturação na tabela salarial. No entanto, foi possível apurar que no sector abrangido pela convenção existem cerca de 193 trabalhadores a tempo completo, após exclusão de um grupo residual.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o abono para falhas, em 3,7 %, e o subsídio de alimentação, em 2,7 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores

que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados na associação de empregadores outorgante, segundo o critério do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de Maio de 2010, são estendidas, no distrito de Leiria:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem ao comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 30 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Portaria de extensão das alterações dos contratos colectivos entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro.

As alterações dos contratos colectivos entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13 e 14, de 8 e de 15 de Abril de 2010, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a actividade de patologia clínica, anatomopatologia e outras consideradas adequadas ao exercício das competências no âmbito da patologia clínica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As associações subscritoras das convenções requereram a extensão das alterações a todos os trabalhadores e a todos os empregadores que no território nacional se dediquem à mesma actividade.

As convenções actualizam as tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão dos aprendizes, praticantes e de um grupo residual são 11 560, dos quais 4210 (36,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 2052 (17,8%) auferem retribuições inferiores às das convenções em mais de 7,8%. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às das convenções.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como os subsídios por deslocações, entre 3,7% e 6,7%, o abono para falhas, em 5,9%,

o subsídio por funções de orientação e coordenação, em 4,8%, o subsídio por especialização, em 5,3%, o subsídio por situação de disponibilidade, em 5,9% e em 6%, as diuturnidades, em 6,4%, e o subsídio de alimentação, em 6,7%. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de natureza pecuniária retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, o n.º 8 da cláusula 24.ª («Deslocações») não é objecto de retroactividade, uma vez que se destina a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos, procede-se conjuntamente à respectiva extensão.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente apenas é aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 13 e 14, de 8 e de 15 de Abril de 2010, são estendidas no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de patologia clínica, anatomopatologia e outras consideradas adequadas ao exercício das competências no âmbito da patologia clínica e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária, com excepção do n.º 8 da cláusula 24.ª, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de quatro.

Lisboa, 30 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Aviso de projecto de portaria de extensão da alteração do contrato colectivo entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão da alteração do contrato colectivo entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes à publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

A alteração do contrato colectivo entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de suinicultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

A FESAHT requereu a extensão da alteração aos empregadores que prossigam a actividade abrangida não filiados nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2008 e actualizadas com base no aumento percentual médio ponderado das tabelas salariais das convenções publicadas em 2009.

Os trabalhadores a tempo completo deste sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e um grupo residual, são 1238, dos quais 617 (49,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 237 (19,1%) auferem retribuições inferiores às da convenção em mais de 7,3%. São as empresas do escalão até nove trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão da convenção em causa.

Projecto de portaria de extensão da alteração do contrato colectivo entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes da alteração do contrato colectivo celebrado entre a FPAS — Federação Portuguesa de Associações de Suinicultores e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de Junho de 2010, são estendidas, no território do continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pelas associações de empregadores outorgantes, que exerçam a actividade de suinicultura e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pelas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial produz efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Aviso de projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato colectivo de trabalho entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2010, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 30 de Julho de 2010. — A Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, *Maria Helena dos Santos André*.

Nota justificativa

O contrato colectivo entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2010, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que, nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança, se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão das alterações referidas a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista de carnes na área da sua aplicação.

Existem no sector de actividade cerca de 1600 trabalhadores, mas não é possível avaliar o impacto da extensão da tabela salarial em virtude de se tratar da primeira convenção entre estes outorgantes. A convenção tem outras cláusulas de conteúdo pecuniário e, embora não se disponha

de dados estatísticos que permitam avaliar o seu impacto, justifica-se incluí-las na extensão, atenta a finalidade desta.

A tabela salarial da convenção contém retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2010. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As relações de trabalho no comércio retalhista de carnes nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança foram reguladas pela convenção colectiva outorgada entre as mesmas associações de empregadores e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Ramo Alimentar e Similares, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de Outubro de 2008. As extensões anteriores dessa convenção não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores com actividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, as quais eram abrangidas pelo contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, considera-se conveniente manter os critérios adoptados pelas extensões anteriores de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para os subsídios de chefia e de carne retroactividade idêntica à da convenção.

Atendendo a que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas que sejam contrárias a normas legais imperativas.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, previstas no n.º 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria de extensão do contrato colectivo entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo.

Manda o Governo, pela Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo entre a ARCDP — Associação dos Retalhistas de Carnes do Distrito do Porto e outras e o SITESC — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo, publicado no *Boletim do Trabalho*

e Emprego, n.º 22, de 15 de Junho de 2010, são estendidas, nos distritos do Porto, Viana do Castelo e Bragança:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio retalhista de carnes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante.

2 — A presente extensão não se aplica às empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, dispõem de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma

área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

3 — As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

4 — Não são objecto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores dos subsídios de chefia e de carne produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2010.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

CONVENÇÕES COLECTIVAS

Contrato colectivo entre a AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área geográfica e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se no território nacional, bem como no estrangeiro no caso de destacamento de trabalhadores, sem prejuízo do disposto na lei.

2 — O presente contrato aplica-se, por um lado, às empresas ou estabelecimentos dos sectores metalúrgico, metalomecânico, electromecânico ou afins destes, representados pela AIMMAP e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

3 — O presente contrato aplica-se às relações de trabalho de que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores, sempre que o empregador que representa os demais no cumprimen-

to dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.

4 — Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, n.ºs 1 e 2, do mesmo Código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 60 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos legais e vigora pelo prazo de três anos.

2 — O contrato renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos da cláusula seguinte.

3 — Havendo denúncia o contrato colectivo renova-se por um período de um ano, findo o qual cessam os seus efeitos.

4 — Terminado o prazo de vigência inicial do contrato, ou de qualquer das suas renovações, sem que uma das partes o tenha denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

5 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuni-

ária não indexadas vigoram pelo prazo de 12 meses, de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro, renovando-se sucessivamente por igual período.

6 — No ano 2010 as tabelas salariais produzem efeitos a partir de 1 de Julho.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — O contrato colectivo pode ser denunciado por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita enviada por carta registada com aviso de recepção dirigida à outra parte, desde que acompanhada por proposta negocial global.

2 — A denúncia deve ser feita com uma antecedência de pelo menos três meses relativamente ao termo do prazo de vigência do contrato.

3 — O contrato denunciado cessa os seus efeitos decorrido o prazo de sobrevigência fixado no n.º 3 da cláusula anterior.

CAPÍTULO II

Carreira profissional

Cláusula 4.^a

Conceitos gerais

Profissão ou grupo profissional — conjunto de funções correspondente a um universo de saberes de ordem técnica e tecnológica abrangendo áreas idênticas na sua origem.

Nível salarial — grau de remuneração, dentro de cada profissão, onde o trabalhador se encontra, e que resulta da responsabilidade, da competência, da experiência profissional, da formação e das exigências e perícias requeridas para o exercício da respectiva actividade.

Período de integração/formação inicial — é o período necessário para o trabalhador adquirir um conjunto de conhecimentos e experiências indispensáveis ao desempenho de uma profissão, ou à melhoria do seu desempenho.

Cláusula 5.^a

Definição de profissões

1 — No anexo II deste contrato são identificadas as profissões ou grupos profissionais por ele abrangidas.

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com a actividade contratada, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões diferentes das nele previstas.

2 — O disposto no número anterior não prejudica as situações em que classificação diferente vigorasse na data de início da produção de efeitos do presente contrato colectivo e que resultasse de obrigação prevista em contrato colectivo que anteriormente tenha vigorado.

3 — Sempre que se verifique a existência, em empresa abrangida por este contrato, de profissão nele não prevista, as partes outorgantes, representadas para esse efeito pela comissão paritária, procederão à discussão da sua desig-

nação, conteúdo funcional e enquadramento salarial, de modo a integrá-la na revisão contratual seguinte.

Cláusula 7.^a

Progressão

Os trabalhadores poderão progredir nos níveis salariais da respectiva profissão por critérios de mérito, experiência profissional, conhecimentos teóricos e habilitações escolares.

Cláusula 8.^a

Avaliação de desempenho

As empresas implementarão um sistema de avaliação de desempenho por forma a avaliar objectivamente a progressão nos níveis salariais da profissão dos seus trabalhadores.

Cláusula 9.^a

Período de integração e formação

1 — A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, por forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2 — O período referido no número anterior terá a duração máxima de nove meses.

3 — Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80% do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

4 — O período de integração e formação poderá ser alargado, sem prejuízo de o trabalhador auferir, no mínimo, o valor constante da tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

CAPÍTULO III

Do contrato individual

SECÇÃO I

Formação do contrato

Cláusula 10.^a

Condições mínimas de admissão

1 — Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste contrato, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões por ele abrangidas são:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Escolaridade obrigatória.

SECÇÃO II

Informação

Cláusula 11.^a

Dever de informação

1 — O empregador tem o dever de informar o trabalhador sobre aspectos relevantes do contrato de trabalho.

2 — O trabalhador tem o dever de informar o empregador sobre aspectos relevantes para a prestação da actividade laboral, nomeadamente qualquer alteração dos dados anteriormente transmitidos à empresa, bem como quaisquer outros que possam ter relevância no modo de prestação de trabalho.

Cláusula 12.^a

Objecto do dever de informação

1 — O empregador deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações relativas ao contrato de trabalho:

a) A respectiva identificação, nomeadamente, sendo sociedade, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo;

b) O local de trabalho, bem como a sede ou o domicílio do empregador;

c) A profissão do trabalhador ou a actividade contratada e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) A duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O número da apólice de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;

l) O instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável às relações de trabalho entre as partes no momento do início da prestação de trabalho, se houver.

2 — A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f), g), h) e i) do n.º 1 pode ser substituída pela referência ao presente contrato ou ao regulamento interno da empresa.

3 — A informação pode ser substituída pela referência às disposições correspondentes da lei, do presente contrato ou do regulamento interno.

Cláusula 13.^a

Meio de informação

1 — A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um só ou de vários documentos, os quais devem ser assinados pelo empregador.

2 — Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles, pelo menos, deve conter os elementos referidos nas alíneas a), b), c), d), h) e i) do n.º 1 da cláusula anterior.

3 — O dever prescrito no n.º 1 da cláusula anterior considera-se cumprido quando, sendo o contrato de trabalho reduzido a escrito, ou sendo celebrado um contrato-

-promessa de contrato de trabalho, deles constem os elementos de informação em causa.

4 — Os documentos referidos nos números anteriores devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato.

5 — A obrigação estabelecida no número anterior deve ser observada ainda que o contrato de trabalho cesse antes de decorridos os 60 dias aí previstos.

Cláusula 14.^a

Informação relativa à prestação de trabalho no estrangeiro

1 — Se o trabalhador cujo contrato de trabalho seja regulado pela lei portuguesa exercer a sua actividade no território de outro Estado, por período superior a um mês, o empregador deve prestar-lhe, por escrito e até à sua partida, as seguintes informações complementares:

a) Duração previsível do período de trabalho a prestar no estrangeiro;

b) Moeda em que é efectuada a retribuição e respectivo lugar do pagamento;

c) Condições de eventual repatriamento;

d) Acesso a cuidados de saúde.

2 — As informações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior podem ser substituídas pela referência às disposições legais, aos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou ao regulamento interno de empresa que fixem as matérias nelas referidas.

Cláusula 15.^a

Informação sobre alterações

1 — Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no n.º 1 da cláusula 12.^a ou no n.º 1 da cláusula anterior, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, do presente contrato ou do regulamento interno de empresa.

3 — O trabalhador deve prestar ao empregador informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da actividade laboral, no prazo previsto no n.º 1.

SECÇÃO III

Período experimental

Cláusula 16.^a

Noção

1 — O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e tem a duração constante dos números seguintes.

2 — Contratos de trabalho por tempo indeterminado:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou para trabalhadores com elevado grau de responsabilidade na empresa ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

d) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

3 — Contratos de trabalho a termo:

a) 30 dias para contratos de trabalho de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

4 — Nos contratos em comissão de serviço a existência de período experimental depende de estipulação expressa no respectivo acordo, não podendo exceder 180 dias.

Cláusula 17.^a

Contagem do período experimental

1 — O período experimental conta-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo acção de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2 — Não são considerados na contagem os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 18.^a

Denúncia

1 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo escrito em contrário.

2 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador tem que dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — No caso do período experimental ter durado mais de 120 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 15 dias.

3 — No caso de o empregador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio previsto nos números anteriores, fica o mesmo obrigado a pagar ao trabalhador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

SECÇÃO IV

Objecto do contrato

Cláusula 19.^a

Objecto do contrato de trabalho

1 — Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2 — O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, as quais incluem as alterações decorrentes do desenvolvimento tecnológico e das novas formas de organização do trabalho.

3 — A actividade contratada, ainda que determinada por remissão para profissão constante de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamento interno

de empresa, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Cláusula 20.^a

Exercício de funções

1 — A mudança do trabalhador para profissão de nível inferior àquela para que se encontra contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição.

2 — O trabalhador não adquire a profissão correspondente às funções que exerça temporariamente.

3 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4 — As partes podem, por contrato individual de trabalho, alterar o estipulado no número anterior.

5 — O disposto no n.º 4 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das eventuais vantagens previstas neste contrato para a actividade temporariamente desempenhada.

6 — A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, entendendo-se sempre justificada uma alteração não superior a seis meses.

Cláusula 21.^a

Local de trabalho

1 — Entende-se por local habitual de trabalho aquele em que o trabalhador presta normalmente o seu serviço.

2 — Entende-se, ainda, por local de trabalho qualquer estabelecimento que a empresa tenha, ou venha a ter, desde que num raio de 10 km do local onde o trabalhador iniciou a sua actividade ou no mesmo concelho.

3 — Nos casos em que o trabalhador, em virtude da especificidade da sua actividade, exerça a mesma em diversos locais ou zonas, terá como local de trabalho o que, por contrato individual, vier a ser definido.

4 — O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5 — No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato se alegar e provar a ocorrência de prejuízo sério.

6 — O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

7 — O regime previsto no número anterior pode ser substituído, por acordo das partes, por uma compensação única, a pagar no momento da transferência.

8 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo nesse caso o

empregador custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de transporte comprovadamente documentados e resultantes do alojamento.

9 — A ordem de transferência prevista no número anterior deve ser justificada com menção do tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder dois anos.

10 — Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos previstos no n.º 4 desta cláusula, ou com 7 dias de antecedência, no caso previsto no n.º 8 desta cláusula.

Cláusula 22.^a

Deslocações

1 — O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação.

2 — Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho.

3 — Consideram-se pequenas deslocações as que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao seu local de trabalho ou à sua residência. São grandes deslocações todas as outras.

Cláusula 23.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados

Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento das despesas de alimentação, transporte e alojamento necessárias ao desempenho das suas funções.

SECÇÃO V

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

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

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias; este dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos;

f) 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;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

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

j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

k) Cumprir regulamentos internos da empresa, bem como quaisquer ordens e instruções de serviço;

l) Contribuir para a melhoria da produtividade da empresa, designadamente através da participação em acções de formação profissional, como formando ou formador;

m) Apresentar-se ao trabalho com a sua capacidade profissional intacta, sendo-lhe proibido executar o trabalho sob o efeito do álcool e de estupefacientes.

Cláusula 25.^a

Deveres dos empregadores

1 — O empregador deve, nomeadamente:

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

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

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

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

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

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

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

h) Adoptar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação colectiva de trabalho;

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

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

2 — Na organização da actividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista, nomeadamente, a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de actividade,

e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3 — O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da actividade profissional com a vida familiar e pessoal, na medida do possível.

4 — O empregador deve comunicar ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral, antes do início da actividade da empresa, a denominação, sector de actividade ou objecto social, endereço da sede e outros locais de trabalho, indicação da publicação oficial do respectivo pacto social, estatuto ou acto constitutivo, identificação e domicílio dos respectivos gerentes ou administradores, o número de trabalhadores ao serviço e a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

5 — A alteração dos elementos referidos no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

Cláusula 26.^a

Refeitórios

As empresas deverão colocar à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, com meios para aquecer comida, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

Cláusula 27.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos em que haja acordo do trabalhador e autorização da autoridade competente, nos casos previstos neste contrato e ainda nos previstos na lei;

e) Mudar o trabalhador para profissão de nível inferior, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no presente contrato ou ainda quando haja acordo;

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Formação contínua

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 35 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

2 — O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10% dos trabalhadores da empresa.

Cláusula 29.^a

Direito à actividade sindical na empresa

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2 — Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos.

3 — Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou unidade de produção.

4 — Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados de diversos sindicatos na empresa ou unidade de produção.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa, em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem ter acesso às instalações da empresa desde que seja dado prévio conhecimento à entidade patronal, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 30.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 33.^a é o 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 — 4;

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

$$6 + n - 500$$

representando n o número de trabalhadores.

2 — O disposto no número anterior é aplicável por sindicatos, desde que estes representem na empresa mais de 10 trabalhadores sindicalizados.

3 — Nas empresas a que se refere a alínea *a*) do n.º 1, seja qual for o número de trabalhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito de horas previsto na cláusula 31.^a

Cláusula 31.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção ou da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para as reuniões previstas nesta cláusula, a entidade patronal cederá as instalações convenientes.

Cláusula 32.^a

Cedência das instalações

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 33.^a

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de uma hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3 — O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de quatro horas.

Cláusula 34.^a

Quotização sindical

As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, até ao dia 15 do mês seguinte a que respeita o produto das quotizações, desde que previamente os trabalhadores, em declaração escrita a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

SECÇÃO VI

Contratos a termo

Cláusula 35.^a

Admissibilidade do contrato

1 — O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2 — Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa;

f) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante os períodos instituídos para férias;

g) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

h) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

i) Acréscimos da actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados de, nomeadamente, necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da actividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

j) Acréscimos da actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados da execução de tarefas ou encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, estando por estes

motivos sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade;

k) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

l) Execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento.

3 — Além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado contrato de trabalho a termo certo para:

a) Lançamento de nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de empresa, estabelecimento ou secção;

b) Lançamento da produção de novos produtos ou início de laboração de novos equipamentos industriais;

c) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego;

d) Contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

4 — O contrato de trabalho pode ainda ser celebrado a termo certo em todas as outras situações previstas na lei ou neste contrato.

Cláusula 36.^a

Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Actividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respectivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respectiva cessação.

2 — Na falta da referência exigida pela alínea d) do número anterior, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

3 — Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou a denominação das partes, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e do início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências as referências exigidas na alínea e) do n.º 1.

Cláusula 37.^a

Sucessão de contratos de trabalho a termo

1 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato, incluindo as suas renovações.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável nos seguintes casos:

a) Nova ausência do trabalhador substituído, quando o contrato de trabalho a termo tenha sido celebrado para a sua substituição;

b) Acréscimo excepcional da actividade da empresa, após a cessação do contrato;

c) Actividade sazonal;

d) Trabalhador anteriormente contratado ao abrigo do regime aplicável à contratação de trabalhador à procura de primeiro emprego.

3 — Considera-se sem termo o contrato celebrado entre as mesmas partes em violação do disposto no n.º 1, contando para a antiguidade do trabalhador todo o tempo de trabalho prestado para o empregador em cumprimento dos sucessivos contratos.

Cláusula 38.^a

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1 — O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com indicação do respectivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo à comissão de trabalhadores e à associação sindical em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

2 — O empregador deve comunicar, nos termos da lei, ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3 — O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4 — O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 39.^a

Duração de contrato de trabalho a termo certo

1 — A duração máxima do contrato a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder:

18 meses, no caso da alínea d) do n.º 3 da cláusula 35.º;

Dois anos nos casos das alíneas a), b) e c) da cláusula 35.º;

Três anos nos restantes casos.

4 — Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração ou de renovações previsto nesta cláusula.

Cláusula 40.^a

Celebração de contrato de trabalho a termo certo por prazo inferior a seis meses

1 — O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses nas seguintes situações:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Substituição de trabalhador que se encontre temporariamente a desempenhar outras funções na própria empresa;

f) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante os períodos instituídos para férias;

g) Actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima;

h) Acréscimo excepcional de actividade da empresa;

i) Acréscimos da actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados de, nomeadamente, necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal da actividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

j) Acréscimos da actividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados da execução de tarefas ou encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, estando por estes motivos sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade;

k) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

2 — Em caso de violação do disposto nesta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

Cláusula 41.^a

Renovação de contrato de trabalho a termo certo

1 — As partes podem acordar que o contrato de trabalho a termo certo não fica sujeito a renovação.

2 — Na ausência de estipulação a que se refere o número anterior e de declaração de qualquer das partes que o faça cessar, o contrato renova-se no final do termo, por igual período se outro não for acordado pelas partes.

3 — A renovação do contrato está sujeita à verificação da sua admissibilidade, nos termos previstos para a sua celebração, bem como a iguais requisitos de forma no caso de se estipular período diferente.

4 — Considera-se como único contrato aquele que seja objecto de renovação.

5 — Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele cuja renovação tenha sido feita em violação do disposto nos números anteriores.

Cláusula 42.^a

Contrato de trabalho a termo incerto

1 — A celebração de contrato de trabalho a termo incerto é admitida nas situações previstas no n.º 2 da cláusula 35.^a, com excepção da alínea d).

2 — Considera-se sem termo o contrato celebrado fora das situações previstas no número anterior ou na lei.

Cláusula 43.^a

Duração de contrato de trabalho a termo incerto

1 — O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra, projecto ou necessidade justificativa da sua celebração, não podendo no entanto exceder seis anos.

2 — Considera-se sem termo o contrato celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em actividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

3 — Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração previsto nesta cláusula.

Cláusula 44.^a

Caducidade do contrato a termo

1 — O contrato de trabalho a termo certo caduca no final do prazo estipulado, ou da sua renovação, desde que o empregador ou o trabalhador comunique à outra parte a vontade de o fazer cessar, por escrito, respectivamente, até 15 ou até 8 dias antes de o prazo expirar.

2 — A comunicação até ao final do período de vigência em curso sem respeitar o aviso prévio previsto no número anterior constitui o empregador ou o trabalhador, respectivamente, na obrigação de pagar o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

3 — O contrato de trabalho a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do termo, o empregador comunique a cessação do mesmo ao trabalhador, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses a dois anos ou por período superior, estando o empregador obrigado, no caso de falta de comunicação, a pagar a retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Tratando-se de actividade sazonal ou outra cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado, incluindo o abastecimento de matéria-prima ou de execução de obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração directa, bem como os respectivos projectos ou outra actividade complementar de controlo e acompanhamento, que dê lugar à contratação de vários trabalhadores, a comunicação a que se refere o número anterior deve ser feita, sucessivamente, a partir da verificação da diminuição gradual da respectiva ocupação, em consequência da normal redução da actividade, tarefa ou obra para que foram contratados.

Cláusula 45.^a

Compensação

1 — Em caso de caducidade de contrato a termo decorrente de declaração do empregador, o trabalhador tem direito a compensação correspondente a:

a) Três dias de retribuição base e diuturnidades, no caso de existirem, por cada mês de duração do contrato, se esta for inferior ou igual a seis meses;

b) Dois dias de retribuição base e diuturnidades, no caso de existirem, por cada mês de duração do contrato, se esta tiver sido superior a seis meses, não podendo, neste caso, ser inferior à retribuição correspondente a 18 dias úteis.

2 — A parte da compensação relativa a fracção de mês de duração do contrato é calculada proporcionalmente.

Cláusula 46.^a

Denúncia

1 — Sendo o contrato a termo certo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

2 — No caso de contrato a termo incerto, para o cálculo do prazo de aviso prévio a que se refere o número anterior atende-se à duração do contrato já decorrida.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 47.^a

Contrato de trabalho sem termo

Além das situações previstas neste contrato, considera-se sem termo o contrato de trabalho:

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam as referências ao termo e ao motivo justificativo.

SECÇÃO VII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 48.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de oito horas, sem prejuízo do disposto na lei e neste contrato.

2 — O período normal de trabalho semanal terá a duração máxima de 40 horas.

3 — Considera-se compreendido no período normal de trabalho qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador está a desempenhar a actividade ou permanece adstrito à realização da mesma.

4 — Consideram-se ainda tempo de trabalho:

a) As interrupções de trabalho como tal consideradas em regulamento da empresa ou resultantes dos usos reiterados da empresa;

b) As interrupções ocasionais do período de trabalho diário inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiváveis do trabalhador ou resultantes do consentimento do empregador;

c) As interrupções de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança dos programas de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por factor climatérico que afecte a actividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

d) Os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade;

e) A interrupção ou pausa no período de trabalho imposta por normas de segurança e saúde no trabalho.

5 — Não se consideram compreendidas no tempo de trabalho as pausas durante as quais o trabalhador não presta efectivamente trabalho, sem prejuízo do estipulado no número anterior desta cláusula.

Cláusula 49.^a

Horário de trabalho

1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

2 — O horário de trabalho deve ser interrompido por um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivas.

3 — O intervalo poderá ser excluído, mesmo implicando a prestação de mais de seis horas de trabalho consecutivo, nas actividades de pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança e, bem assim, quanto a trabalhadores que ocupem cargos de administração e de direcção e outras pessoas com poder de decisão autónomo que estejam isentos de horário de trabalho.

4 — Poderá ser acordada, entre o empregador e o trabalhador, a jornada diária contínua, a qual, no caso de exceder seis horas, deverá ser interrompida por um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder 15 minutos.

5 — No caso de trabalho por turnos e trabalho nocturno o intervalo de descanso poderá ser fraccionado em duas vezes por forma a que no total perfaça o mínimo exigido no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 50.^a

Horário flexível

Por acordo entre o empregador e o trabalhador, o horário de trabalho deste pode conter:

a) Um ou dois períodos de presença obrigatória com duração, pelo menos, igual a meio período normal de trabalho diário;

b) Limites para a escolha pelo trabalhador dos períodos em que pode iniciar e terminar o trabalho normal diário;

c) Intervalo de descanso não superior a duas horas;

d) Até 6 horas consecutivas e 10 horas de trabalho diário cumprindo a média semanal de 40 horas no período de referência de seis meses.

Cláusula 51.^a

Horários de trabalho específicos

1 — Poderão ser criados horários de trabalho específicos para trabalhadores que apenas prestem trabalho nos dias de descanso semanal dos trabalhadores da empresa.

2 — Os horários de trabalho organizados nos termos do n.º 1 têm o limite de doze horas diárias de trabalho, devendo ser observadas as regras relativas aos intervalos de descanso.

Cláusula 52.^a

Adaptabilidade

1 — O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observando-se para o efeito o disposto nos números seguintes.

2 — O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de duas horas diárias, sem que a duração do trabalho semanal exceda 50 horas, não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3 — A prestação de trabalho em regime de adaptabilidade deverá ser comunicada aos trabalhadores mediante aviso prévio de sete dias, salvo situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

4 — A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período máximo de seis meses.

Cláusula 53.^a

Banco de horas

1 — O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes.

2 — O período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

3 — No caso de o acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá nesse dia o direito a um período de trinta minutos para refeição, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho, bem como ao subsídio de refeição ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

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

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

6 — A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efectuada por redução

equivalente do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência.

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

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

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

10 — As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas pelo valor da retribuição horária.

11 — Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nos números anteriores, as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de Dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite das 200 horas previsto no n.º 2 desta cláusula.

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

13 — O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

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

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

16 — O trabalho prestado no âmbito do número anterior, no caso de ultrapassar as quatro horas, confere ainda o direito ao subsídio de alimentação ou, alternativamente, ao fornecimento da refeição.

Cláusula 54.^a

Descanso semanal

1 — O trabalhador tem direito a pelo menos um dia de descanso por semana, que será ao domingo.

2 — Será ainda concedido um dia de descanso complementar, devendo este ser gozado em dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso obrigatório.

Cláusula 55.^a

Trabalho nocturno

Considera-se período de trabalho nocturno o compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 56.^a**Retribuição do trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno deve ser retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O acréscimo retributivo previsto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período nocturno, quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

3 — No caso previsto no número anterior, a alteração do horário de trabalho para o período diurno implica a diminuição da retribuição base na parte correspondente ao acréscimo retributivo devido por trabalho nocturno, presumindo-se, na falta de estipulação contratual, que aquele é de 25 %.

Cláusula 57.^a**Trabalho por Turnos**

1 — Considera-se trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito a variações de horário de trabalho.

2 — Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos deverá observar-se, em regra, o seguinte:

a) Em regime de dois turnos, o período normal de trabalho é de 40 horas, distribuídas pelos dias normais de trabalho;

b) Em regime de três turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por seis dias, de segunda-feira a sábado, não podendo exceder 40 horas semanais e as horas do turno predominantemente nocturno serão em regra distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3 — A distribuição do período normal de trabalho semanal poderá fazer-se de outra forma, desde que o empregador justifique por escrito a sua necessidade, devendo solicitar o pedido de aprovação ao Ministério do Trabalho.

4 — A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

a) 15 % da retribuição de base efectiva no caso de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;

b) 25 % da retribuição de base efectiva no caso de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos;

5 — O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial de trabalho como nocturno.

6 — Os acréscimos de retribuição previstos no n.º 4 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

7 — Nos regimes de três turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição nas empresas que disponham de refeitório ou cantina onde as refeições possam ser servidas naquele período e de quarenta e cinco minutos quando não disponham desses serviços. Este tempo

será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

8 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turno, passará imediatamente ao horário normal. As empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respectivos elementos de diagnóstico.

9 — Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias e durante qualquer suspensão da prestação de trabalho ou do contrato do trabalho, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior ao das suspensões referidas.

10 — Na organização de turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

11 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma profissão e nível, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

12 — Salvo casos imprevisíveis ou de força maior o empregador obriga-se a fixar a escala de turnos com pelo menos um mês de antecedência.

13 — Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por forma expressa.

Cláusula 58.^a**Isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

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

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;

d) Profissão que possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

e) Exercício de funções de vigilância, transporte e vendas.

2 — Na falta de acordo, presume-se que foi adoptada como modalidade de isenção a da não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 59.^a**Retribuição da isenção de horário de trabalho**

1 — A retribuição específica correspondente ao regime de isenção de horário de trabalho deve ser regulada no contrato individual de trabalho, ou em aditamento a este e pode ser incluída na retribuição base.

2 — Na falta daquela regulação, por acordo directo entre as partes, o trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial correspondente a 20 % da retribuição base mensal.

3 — Pode renunciar à retribuição referida nos números anteriores o trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na empresa.

Cláusula 60.^a

Condições especiais de retribuição

1 — Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5 %.

2 — Os caixas e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas no valor de €36.

Cláusula 61.^a

Prevenção

1 — Constitui regime de prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos, após contacto da entidade empregadora, fora e para além do respectivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção.

2 — O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a manter-se permanentemente contactável durante o período de prevenção.

3 — As escalas de prevenção devem ser organizadas de modo equitativo entre os trabalhadores de prevenção, de forma a que nenhum trabalhador possa estar neste regime mais de cinco dias seguidos, devendo ser observado igual número de dias entre dois períodos de prevenção, não podendo o trabalhador estar neste regime mais do que dois fins-de-semana seguidos.

4 — O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago como trabalho suplementar.

5 — O período de prevenção não utilizado pela entidade patronal não conta como tempo de trabalho.

6 — Os trabalhadores na situação de regime de prevenção terão direito, independentemente de serem ou não chamados para intervenção, a um prémio de 1,00 euro por cada hora de prevenção com o limite de €20 por dia.

7 — Em consequência de chamada, aos trabalhadores em regime de prevenção serão pagos igualmente os custos de deslocação entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho assim como o regresso se for caso disso.

Cláusula 62.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, desde que

não ultrapasse os limites consentidos pela modalidade da isenção;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, independentemente da causa, de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A tolerância de quinze minutos para transacções, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excepcional;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda duas horas diárias;

e) O trabalho prestado nos termos do n.º 3 da cláusula 88.^a;

f) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efectuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

Cláusula 63.^a

Obrigatoriedade

1 — O trabalhador é obrigado a realizar trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2 — Há lugar ao pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada pelo empregador.

Cláusula 64.^a

Limites

1 — O trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, fica sujeito aos seguintes limites:

a) 200 horas por ano.

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário em meio dia de descanso complementar.

2 — O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade apenas fica sujeito ao limite das 48 horas da duração média do trabalho aferido num período de referência de seis meses.

3 — As disposições do n.º 1 desta cláusula aplicam-se igualmente ao trabalho prestado em regime de trabalho a tempo parcial.

Cláusula 65.^a

Descanso compensatório

1 — O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado tem direito a descanso compensatório remunerado,

correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, sem prejuízo do disposto no n.º 3.

2 — O descanso compensatório a que se refere o número anterior vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

5 — O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 66.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora ou fracção;
- b) 75 % da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora ou fracção, de trabalho efectuado.

3 — A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula:

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

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

SECÇÃO VIII

Férias

Cláusula 67.^a

Direito a férias

1 — O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro.

2 — O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

3 — O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos na lei, o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra.

4 — O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 68.^a

Duração do período de férias

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

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana, com excepção dos feriados e dos dias de descanso semanal.

3 — No caso de o trabalhador ter, pelo menos, um ano de antiguidade, as férias são definidas nos termos do número seguinte desta cláusula.

4 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meio dias.

5 — Considera-se uma falta, para efeitos do número anterior, a ausência do trabalhador por um período equivalente ao período normal de trabalho a que está obrigado, considerando-se, no caso dos períodos normais de trabalho não serem uniformes, a duração média do mesmo período.

6 — Para efeitos do n.º 4 desta cláusula são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e só são consideradas como tempo de trabalho efectivo as licenças constantes nas alíneas a) a e) do n.º 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho e as ausências determinadas por acidente de trabalho ou doença profissional.

7 — O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.^a

Casos especiais de duração do período de férias

1 — 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.

2 — 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.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4 — No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5 — As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

6 — No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 70.^a

Retribuição no período de férias e subsídio de férias

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

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, não contando para este efeito o disposto no n.º 4 da cláusula 68.º deste contrato.

Cláusula 71.^a

Ano do gozo das férias

1 — As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3 — Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empregador e trabalhador.

Cláusula 72.^a

Encerramento para férias

O empregador pode encerrar a empresa ou estabelecimento, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 15 de Julho a 31 de Agosto;

c) Encerramento até 15 dias consecutivos em qualquer período do ano mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou o acordo da maioria dos trabalhadores;

d) Encerramento durante as férias escolares do Natal, não podendo, todavia, exceder cinco dias úteis consecutivos.

Cláusula 73.^a

Marcação do período de férias

1 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2 — Na falta de acordo, o empregador marca as férias nos termos da lei, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

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 — Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

6 — Para além das situações previstas na cláusula anterior o gozo do período de férias pode ser interpolado desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7 — O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de Abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 74.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa

1 — O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

2 — A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o empregador pode alterar a marcação das férias, mediante aplicação do disposto no n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 75.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1 — O gozo das férias não se inicia ou suspende quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença, ou por outro facto que não lhe seja imputável e logo que haja comunicação desse facto ao empregador.

2 — No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador.

3 — Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respectivo subsídio.

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

5 — A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos na cláusula 85.^a

6 — O disposto no n.º 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença nos termos do número anterior.

Cláusula 76.^a**Efeitos da cessação do contrato de trabalho
no direito a férias**

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respectivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2 — No caso referido na alínea a) do número anterior, o período de férias é considerado para efeitos de anti-idade.

3 — 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 mínimo de férias tendo em conta a duração do contrato.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição de férias e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 77.^a**Violação do direito a férias**

Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Cláusula 78.^a**Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.

2 — Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o empregador tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da segurança social.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior, o empregador pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 79.^a**Feriados**

Para além dos previstos na lei serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a terça-feira de Carnaval, os quais poderão todavia ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e a maioria dos trabalhadores.

SECÇÃO IX

FaltasCláusula 80.^a**Noção**

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

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

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se a duração média dos mesmos períodos.

Cláusula 81.^a**Tipos de falta**

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula seguinte;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º ou 252.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, respectivamente;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) As de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos da lei e do presente contrato;

h) As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei sejam como tal consideradas, nomeadamente as dos bombeiros e dadores de sangue.

3 — É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 82.^a**Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins**

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha recta (pais e filhos, por parentesco

ou adopção plena, padrastrós, enteados, sogros, genros e noras);

b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei.

Cláusula 83.^a

Faltas para assistência a membros do agregado familiar

1 — Nos termos da alínea e) do n.º 2 da cláusula 81.^a o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica;

b) Até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar;

c) Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2 — Aos períodos de ausência previstos nas alíneas do número anterior acresce um dia por cada filho além do primeiro;

3 — O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4 — O disposto na alínea c) do n.º 1 e no número anterior é aplicável ao tutor do adolescente, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

5 — No caso de assistência a parente ou afim na linha recta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

6 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho, nos termos do artigo 252.º do Código do Trabalho, até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

7 — Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

8 — Sem prejuízo do previsto no regime de parentalidade, para justificação de faltas, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Prova de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso previsto no n.º 5 da presente cláusula, prova de que outros familiares, caso exerçam actividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 84.^a

Comunicação da falta justificada

1 — As ausências, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, sempre até ao fim do primeiro período de trabalho a que o trabalhador estava obrigado a apresentar-se, salvo situações devidamente justificadas.

3 — A comunicação referida no número anterior deverá ser realizada pelo próprio trabalhador ou, no caso de impedimento, pelo familiar mais próximo, à sua chefia directa ou aos serviços administrativos do empregador.

4 — A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

5 — A falta deverá ser justificada por documento idóneo nos três dias úteis seguintes àquele em que o trabalhador começou a faltar.

6 — A comunicação, nos termos dos números anteriores, tem de ser reiterada para as faltas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

7 — O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 85.^a

Prova da falta justificada

1 — A prova da situação de doença prevista na alínea d) do n.º 2 da cláusula 81.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à segurança social.

4 — No caso de a segurança social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

8 — Os procedimentos a adoptar no âmbito desta cláusula são os previstos na legislação especial existente.

Cláusula 86.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não afectam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) As dadas por assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei e deste contrato;

d) As previstas na alínea j) do n.º 2 da cláusula 81.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3 — A majoração do período de férias regula-se pelo disposto na cláusula 68.^a

4 — Nos casos previstos na alínea d) do n.º 2 da cláusula 81.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

5 — No caso previsto na alínea h) do n.º 2 da cláusula 81.^a as faltas dos candidatos aos órgãos das autarquias locais são pagas durante o período da campanha eleitoral, nos termos da lei.

6 — As faltas justificadas determinam a perda de prémios e ou gratificações directamente ligadas à assiduidade, salvo disposição em contrário de regulamento interno da empresa.

Cláusula 87.^a

Efeitos 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 não é contado 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 infracção 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, respectivamente.

Cláusula 88.^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, esta perda de retribuição pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

3 — As faltas referidas no número anterior podem ainda ser substituídas por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse quatro horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as sessenta horas.

SECÇÃO X

Retribuição

Cláusula 89.^a

Princípios gerais

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

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

Cláusula 90.^a

Remunerações mínimas do trabalho

As retribuições dos trabalhadores não podem ser inferiores às definidas no anexo I.

Cláusula 91.^a

Forma de pagamento

1 — A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.

2 — A fórmula para cálculo da remuneração/hora é a seguinte:

$$Rh = Rm \times 12/52 \times Hs$$

sendo:

Rm — remuneração mensal;

Hs — horário semanal

Cláusula 92.^a

Desconto das horas de faltas

1 — A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de serviço correspondentes às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2 — As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal na base da retribuição/hora calculada nos termos da cláusula anterior, excepto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente às horas de trabalho efectivamente prestadas.

3 — A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$Hs \times 52/12$$

sendo:

Hs — o número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de €4 por cada dia de trabalho.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, não implicam perda do direito do subsídio de refeição as faltas justificadas sem perda de retribuição até ao limite de meio período de trabalho diário.

4 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e Natal.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores às empresas que, à data da entrada em vigor da presente cláusula, já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 94.^a

Subsídio de Natal

1 — O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de Dezembro de cada ano.

2 — O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

SECÇÃO XI

Disciplina

Cláusula 95.^a

Poder disciplinar

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

Cláusula 96.^a

Sanções disciplinares

1 — O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- Repreensão;
- Repreensão registada;
- Perda de dias de férias;
- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — 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.

4 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

Cláusula 97.^a

Procedimento

1 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2 — Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior, na competência disciplinar, àquele que aplicou a sanção ou, sempre que existam, recorrer a mecanismos de resolução de conflitos previstos na lei.

3 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 98.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infracção, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

Cláusula 99.^a

Aplicação da sanção

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

SECÇÃO XII

Cessação do contrato

Cláusula 100.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO IV

Resolução de conflitos

Cláusula 101.^a

Comissão paritária

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada uma comissão paritária, constituída por três vogais em representação da associação patronal e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar de assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 102.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- Interpretar as cláusulas do presente contrato;
- Proceder à definição e enquadramento de profissões, nos termos da cláusula 5.^a;
- Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 103.^a

Subcomissões

1 — A comissão paritária criará quando o entender subcomissões destinadas ao estudo de matérias bem determinadas, tendo em vista ulteriores deliberações.

2 — Ao funcionamento dessas subcomissões aplicar-se-á, na parte adaptada, o disposto nas cláusulas anteriores.

Cláusula 104.^a

Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito, e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 101.^a, à outra parte.

2 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte.

3 — As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente contrato.

4 — A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

5 — As demais regras de funcionamento da comissão serão objecto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

Cláusula 105.^a

Cláusula transitória

1 — Os trabalhadores admitidos ao serviço das empresas antes de 17 de Fevereiro de 2009 mantêm o direito à sua categoria profissional e retribuição enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2 — A estes trabalhadores, será garantida a evolução até ao escalão ou nível máximo da sua categoria profissional, nos termos da anterior convenção caducada, não se contando para tal efeito, o período de 17 de Fevereiro de 2009 a 17 de Fevereiro de 2010.

3 — Para aferição das remunerações mínimas dos trabalhadores referidos nos números anteriores, consideram-se correspondentes aos níveis salariais da presente convenção os mesmos níveis (graus de remuneração) da convenção caducada.

4 — A reclassificação e ou o reenquadramento desses trabalhadores nas profissões, níveis e retribuições agora acordadas apenas poderão ser feitos por acordo escrito entre empregador e trabalhador.

Porto, 14 de Julho de 2010.

Pela AIMMAP — Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal:

Rafael da Silva Campos Pereira, mandatário.

Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo, mandatária.

Maria Margarida Couto Soares de Almeida Sampaio, mandatária.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

Ana Cristina Filipe, mandatária.

ANEXO I

I

Remunerações mínimas

(Em euros)

Graus	Tabela I	Tabela II
0	1 027,50	1 050
1	884,50	901,50
2	773,50	793,50
3	747	769,50
4	666,50	684,50
5	656,50	675,50
6	600,50	629
7	582,50	601
8	551	571
9	522	532
10	497	506
11	488	495
12	480	485
13	475	475

II

1 — A tabela I aplica-se às empresas cujo volume de facturação anual seja inferior a €563 641,62 (113 000 contos), deduzidos os impostos e as taxas que não incidam sobre margens de lucro, e a tabela II às restantes empresas.

2 — Na determinação do valor da facturação anual global das empresas, para efeitos de determinação da tabela aplicável, tomar-se-á por base a média dos montantes de facturação nos últimos três anos de exercício.

3 — No caso das empresas com menos de três anos de laboração, o valor da facturação calculado com base nos anos de exercício já apurado (dois ou um).

4 — No caso de ser o primeiro ano de laboração, aplicar-se-á a tabela I até à determinação da facturação anual.

5 — As empresas em que esteja aplicada a tabela II por força da regulamentação colectiva em vigor, não poderão passar a aplicar a tabela I.

III

As tabelas salariais referidas no anexo I produzem efeitos a partir de 1 de Julho de 2010.

ANEXO II

Profissões	Grau
<i>Analista informático.</i> — É o trabalhador que, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	
a) Funcional (especialista de organização e métodos) — estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação.	
b) De sistemas — estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça.	
c) Orgânico — estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações.	1
d) De <i>software</i> — estuda <i>software</i> base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral.	
e) De exploração — estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e processos utilizados.	
<i>Assistente administrativo.</i> — Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, seguindo procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9
<i>Calafate.</i> — É o trabalhador a quem competem as operações de calafete, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arfação, encalhe e desencalhe, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9

Profissões	Grau
<i>Carpinteiro.</i> — Executa, na sua área de especialidade, segundo os procedimentos adequados, nomeadamente através de desenhos, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares. Executa, monta, repara e assenta elementos construtivos em madeira e seus derivados, utilizando ferramentas manuais, ferramentas eléctricas-manuais e máquinas ferramenta, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9
<i>Chefe de equipa.</i> — Coordena um grupo de trabalhadores da área produtiva, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	Tem de auferir, no mínimo, uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5%.
<i>Chefe de secção/serviços.</i> — Coordena um serviço, departamento ou divisão da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	Tem de auferir, no mínimo, uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5%.
<i>Controlador de qualidade.</i> — Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas e dos produtos acabados da empresa. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.	7 9
<i>Desenhador.</i> — Executa, de forma autónoma e precisa, desenhos de peças, conjuntos de sistemas elementares de pneumática e hidráulica segundo esboços e especificações técnicas complementares e acompanha a sua execução, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	6 7 8
<i>Desenhador projectista.</i> — Desenvolve as actividades relacionadas com a análise de projectos, preparação, concepção e execução de desenhos de estudo e ou fabricação de construções mecânicas, assim como o controlo e acompanhamento do fabrico, ensaios e montagem das construções mecânicas, efectuando os cálculos que, não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, tendo em vista a optimização do projecto, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	3
<i>Doqueiro.</i> — É o trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho directo das suas funções, tais como guinchos, torres, bailéus e plataformas. Procede também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9

Profissões	Grau
<i>Electricista.</i> — Executa trabalhos diversificados de produção, instalação e manutenção, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou accionados por corrente eléctrica de baixa e ou alta tensão, respeitando os regulamentos em vigor e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9
<i>Encarregado.</i> — Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	Tem de auferir, no mínimo, uma retribuição igual à do profissional mais bem remunerado sob sua orientação, acrescida de 5%.
<i>Estofador.</i> — Confecciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9
<i>Gravador.</i> — Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9
<i>Mergulhador.</i> — Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos bucus de sondas, calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar e socorre náufragos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	6 7
<i>Montador.</i> — Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	8 9 10
<i>Motorista.</i> — Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente	7 8
<i>Operador de climatização, refrigeração e ventilação.</i> — Instala e repara instalações de climatização, refrigeração e ventilação. Procede a todas as operações de manutenção, ensaio, afinação e controlo, cumprindo os regulamentos em vigor e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9
<i>Operador de fundição.</i> — Executa, manual ou mecanicamente, moldações destinadas ao vazamento de ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9 10
<i>Operador informático.</i> — Instala, configura, opera e garante a manutenção do <i>software</i> e <i>hardware</i> , redes locais, Internet e outras aplicações informáticas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	6 7
<i>Operador de logística industrial.</i> — Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; pode fazer a recolha e o registo de todas as informações necessárias à produção, controla as entradas e saídas das matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, podendo detectar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	8 9 10

Profissões	Grau
<i>Operador de manobras.</i> — Movimenta máquinas e materiais, quer em terra quer a bordo, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	9 10
<i>Operador de máquinas.</i> — Executa sob orientação, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, incluindo máquinas robotizadas, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detectar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	9 10 11
<i>Operador de máquinas CNC.</i> — Executa sob orientação, através de máquinas ou outros equipamentos CNC, operações fabris com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, podendo detectar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações predefinidas. Abastece, afina e procede à manutenção das máquinas que utiliza, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	9 10 11
<i>Operador de máquinas CNC qualificado.</i> — Executa as actividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas CNC, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	8 9 10
<i>Operador de máquinas-ferramenta.</i> — Desenvolve de forma autónoma e precisa as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramentas, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9
<i>Operador de máquinas-ferramenta CNC.</i> — Desenvolve de forma autónoma e precisa as actividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas-ferramenta CNC, utilizando conhecimentos técnicos adequados, destinadas a trabalhar diferentes materiais e tipos de peças, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9
<i>Operador de máquinas qualificado.</i> — Executa as actividades relacionadas com o abastecimento, operação, controlo e manutenção de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	8 9 10
<i>Operador de tratamentos de materiais.</i> — Prepara e aplica protecções ou revestimentos e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, nomeadamente por processos químicos, electroquímicos, térmicos ou mecânicos, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	8 9 10
<i>Pintor.</i> — Procede a todas as actividades inerentes ao processo de preparação, pintura/envernizamento e respectivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9 10

Profissões	Grau	Profissões	Grau
<i>Polidor manual.</i> — Procede a todas as actividades inerentes ao processo de preparação, polimento e respectivo acabamento, utilizando os meios e as técnicas adequadas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9 10	<i>Técnico de manutenção mecânica e electromecânica.</i> — Orienta e desenvolve os trabalhos na área da manutenção, relacionados com a análise e o diagnóstico das condições de funcionamento dos equipamentos electromecânicos, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou correctiva, execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	6 7 8
<i>Serralheiro civil.</i> — Executa, monta e repara estruturas metálicas, caixilharias e outros elementos metálicos, de acordo com as especificações técnicas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9	<i>Técnico(a) de maquinação e programação.</i> — Executa a programação de máquinas ferramenta CNC. Executa a preparação do trabalho, opera com diferentes tipos de máquinas-ferramenta CNC e faz o controlo dimensional com auxílio de ferramentas, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	5
<i>Serralheiro de ferramentas moldes, cunhos e cortantes.</i> — Procede à execução, montagem e reparação de moldes e de ferramentas cunhos e cortantes, utilizando técnicas e meios manuais e ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9	<i>Técnico de planeamento e produção industrial.</i> — Efectua o planeamento da fabricação de peças, conjuntos mecânicos e estruturas metálicas e assegura a sua operacionalização, tendo em vista a optimização da qualidade e quantidade da produção, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	5 6 7
<i>Serralheiro mecânico.</i> — Fabrica, repara, conserva, monta e ajusta peças e componentes de máquinas, motores e outros equipamentos, utilizando técnicas e meios manuais e ou mecanizados adequados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8 9	<i>Técnico de qualidade.</i> — Organizar e pôr em prática os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos produtos semiacabados e dos produtos acabados da empresa, participando na melhoria dos métodos de produção, da organização da produção, dos equipamentos e máquinas, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	5 6
<i>Técnico administrativo.</i> — Planeia, organiza, executa e controla tarefas administrativas relativamente ao funcionamento da empresa, nomeadamente as que estão associadas aos fluxos internos e externos de circulação de informação do processo administrativo, utilizando as técnicas e procedimentos adequados bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	6	<i>Técnico de secretariado.</i> — Planeia, organiza, assegura e executa actividades de secretariado no apoio às chefias/direcção das empresas, com base nas normas e técnicas adequadas bem como respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	5
<i>Técnico comercial e marketing.</i> — Desenvolve a promoção e venda dos produtos através de acções comerciais e de marketing adequadas, bem como acções de prospecção de mercado, tendo conhecimentos técnicos especializados sobre as características e funcionamento dos produtos exigem, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	6 7	<i>Técnico de segurança e higiene do trabalho.</i> — Desenvolve as actividades de prevenção e protecção contra riscos profissionais, aplicando os instrumentos, metodologias e técnicas adequadas, de acordo com a legislação e as normas em vigor, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	5
<i>Técnico de contabilidade.</i> — Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Desenvolve a sua actividade respeitando a legislação pertinente e as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	3 4	<i>Trabalhador de apoio administrativo.</i> — São os trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às actividades administrativas e de escritório da empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	10 11
<i>Técnico de electrónica.</i> — Efectua a instalação, manutenção e reparação de equipamentos electrónicos, assegurando a optimização do seu funcionamento, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	6	<i>Trabalhador de apoio à conservação e manutenção.</i> — São os trabalhadores que executam tarefas gerais na área da conservação e manutenção na empresa, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	10 11
<i>Técnico de informática.</i> — Efectua instalação, a configuração e a manutenção de ferramenta, equipamentos e sistemas informáticos, suportados em diferentes plataformas e sistemas operativos, e proceder à gestão e administração de base de dados e ao desenvolvimento de <i>software</i> , assegurando optimização do seu funcionamento e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	2	<i>Trabalhador de apoio industrial.</i> — São os trabalhadores que executam tarefas de apoio ou suporte às actividades de produção ou transformação de bens ou materiais, realizando actividades sem qualquer intervenção directa nos processos industriais mas antes de suporte aos executantes operativos. Inclui todas as actividades relacionadas com a logística, transportes internos e ou externos, embalagem, armazenamento e ou movimentação de existências, incluindo o abastecimento dos postos de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	10 11
<i>Técnico de logística industrial.</i> — Assegura o adequado funcionamento do sistema de abastecimento a montante e a jusante da unidade produtiva, contribuindo para a optimização dos fluxos de serviços, matérias-primas e produtos acabados, bem como dos fluxos de informação, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	7 8		

Profissões	Grau
<i>Trabalhador não especializado.</i> — Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	13
<i>Vendedor.</i> — É o trabalhador que promove e vende os produtos da empresa adequando a sua actividade aos procedimentos determinados, respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente	6 7

Depositado em 30 de Julho de 2010, a fl. 88 do livro n.º 11, com o n.º 178/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas) e a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas — Alteração salarial e outras.

Foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2009, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas inscritas na subdivisão de serviços de desinfestação/aplicação de pesticidas da GROQUIFAR — Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço das empresas com as categorias enquadradas neste contrato representados pelos sindicatos filiados na FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas.

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

3 — Estima-se que serão abrangidos pela presente convenção 31 empresas e 425 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 —

2 — A tabela salarial e a restante matéria de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 14.ª

Diuturnidades

Às retribuições mínimas estabelecidas neste contrato serão acrescidas diuturnidades de €26, por cada três anos de permanência na categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

Cláusula 16.ª

Subsídio de almoço

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de almoço, por cada dia de trabalho, de montante igual a €5,65.

2 —

Cláusula 18.ª

Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores que exerçam funções de cobrança ou a quem eventualmente os substitua será atribuído um abono mensal para falhas de €26.

2 —

ANEXO II

Remunerações mensais certas mínimas

Nível	Categoria	Efeitos a 1 de Janeiro de 2010 (euros)
I	Chefe de serviços	658,50
	Encarregado geral	
II	Encarregado de secção	622,50
III	Operador de desinfestação ou desinfectador de 1.ª	566,50
IV	Fiel de armazém	516
	Operador de desinfestação ou desinfectador de 2.ª	
V	Cobrador	496
	Calafetador ou servente de desinfestação	
VI	Servente	485
VII	Praticante de calafetador ou servente de desinfestação	475

Lisboa, 5 de Maio de 2010.

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

Vérter Augusto da Silva Gomes, presidente.
Domingos Virgílio Pombo Gouveia, mandatário.

Pela FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas:

José Manuel dos Santos Gonçalves Pereira, mandatário.
Mário Alberto Marques da Silva, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FIEQUIMETAL — Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Eléctrica, Energia e Minas representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu, Guarda e Coimbra;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;

Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Metalúrgica e Metalomecânica dos Distritos de Lisboa, Leiria, Santarém e Castelo Branco;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;

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

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

SIESI — Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

STIENC — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte e Centro.

Lisboa, 10 de Maio de 2010. — Pelo Secretariado: *António Joaquim Navalha Garcia — José Manuel de Sousa Tavares Machado.*

Depositado em 29 de Julho de 2010, a fl. 88 do livro n.º 11, com o n.º 177/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a AEVP — Associação das Empresas de Vinho do Porto e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros (armazéns) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Com última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005 e últimas alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006, os outorgantes acordaram na revisão parcial do presente CCT, em que foi dada nova redacção às cláusulas 5.ª, 12.ª, 13.ª, 14.ª, 15.ª, 31.ª, n.º 1, alíneas *a*) e *b*), e 49.ª, bem como actualizados os montantes nas cláusulas de expressão pecuniária, e os

anexos I, II, alínea *E*), e III-A, não tendo as demais cláusulas sido objecto de negociação, e procederam à mera rectificação dos lapsos constantes nas remissões existentes nas cláusulas 25.ª, n.º 2, e 30.ª, n.º 2, alínea *b*), pelo que todas as cláusulas que não foram objecto de negociação mantêm a sua anterior redacção, passando o CCT a ter a seguinte redacção actualizada:

CAPÍTULO I**Área, âmbito e denúncia****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 — O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores ou entidades filiadas na Associação Empresas de Vinho do Porto (AEVP) que se dedicam à produção e comercialização de vinhos, seus derivados e bebidas espirituosas em geral e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados nas associações sindicais signatárias.

2 — Esta convenção colectiva de trabalho abrange 246 empregadores e 3941 trabalhadores.

Cláusula 2.ª**Vigência denúncia e revisão**

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano.

3 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do termo do prazo fixado no número anterior.

5 — Enquanto não entrar em vigor outro texto de revisão mantém-se em vigor o contrato a rever.

CAPÍTULO II**Categorias profissionais, admissão, quadros e acessos****Cláusula 3.ª****Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão obrigatoriamente classificados, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.ª**Condições de admissão**

1 — As condições mínimas de admissão para o exercício das diferentes profissões abrangidas pelo presente CCT são as enumeradas no anexo II para o respectivo sector profissional.

2 — As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino ou desde que o candidato comprove já ter exercido estas funções.

3 — Quando o exercício de determinada profissão esteja condicionado à posse de carteira profissional, devem os empregadores observar as disposições legais e regulamentares sobre essa matéria.

Cláusula 5.^a

Dotações mínimas e acessos

1 — Sempre que os empregadores necessitem de promover trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

- a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarem por serviços prestados;
- b) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- c) Antiguidade.

2 — No preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal, deverá o empregador atender prioritariamente aos trabalhadores existentes na empresa, só devendo recorrer à admissão de elementos estranhos à mesma quando nenhum dos trabalhadores ao seu serviço possuir as qualidades requeridas para o desempenho da função.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização, salvo acordo em contrário; porém, se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador, para denunciar o contrato, tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3 — A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

4 — O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 7.^a

Deveres do empregador

São deveres do empregador:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Manter permanentemente actualizado 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;

l) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

i) 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 9.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, ou zona de trabalho (vendedores), salvo nos casos previstos na lei, neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 10.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

- 1 — 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 da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.
- 3 — O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

Cláusula 11.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

- 1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica do empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores.

- 2 — Toda a restante matéria relacionada com esta cláusula será regulada nos termos da legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

- 1 — Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.
- 2 — O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em número de horas por dia ou semana denomina-se, respectivamente, «período normal de trabalho diário» ou «período normal de trabalho semanal». O período normal de trabalho não pode exceder, em princípio, 8 horas por dia nem 40 horas por semana.
- 3 — A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.
- Desde que com o acordo do trabalhador, o intervalo de descanso poderá ter duração inferior a uma hora mas não inferior a trinta minutos. Entre o empregador e o trabalhador poderá ser acordada a jornada diária contínua. No caso de exceder seis horas, deverá estabelecer-se um curto período de descanso, o qual será considerado como tempo de trabalho efectivo se não exceder trinta minutos.
- 4 — O período normal de trabalho diário dos trabalhadores que só prestem trabalho nos dias de descanso dos restantes trabalhadores da empresa ou estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.
- 5 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 6 — Para motorista, ajudante de motorista e servente de viaturas de carga poderá ser praticado o regime de horário de trabalho livre móvel, nos termos dos regulamentos em vigor, desde que haja prévio acordo escrito do trabalhador.
- 7 — Os trabalhadores no regime de horário de trabalho previsto no número anterior terão garantido como retribuição mínima mensal o valor previsto no anexo III para a respectiva categoria profissional, acrescido de 15 %, e sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

Cláusula 13.^a

Adaptabilidade

- 1 — Desde que haja acordo do trabalhador, podem ser organizados horários de trabalho semanais em que o tempo de trabalho é concentrado em quatro dias, podendo o período de trabalho diário ser aumentado até dez horas, dentro dos limites estabelecidos pela lei.
- 2 — Por acordo com o trabalhador, pode ser alterado o período normal de trabalho diário, podendo a duração do trabalho ser definida em termos médios, com os limites seguintes: o limite diário do período normal de trabalho efectivo pode ser aumentado até mais duas horas e sem que

a duração do trabalho efectivo semanal exceda as 50 horas, e com um limite anual de aumento de 100 horas.

Caso haja acordo com pelo menos 75% dos trabalhadores da equipa e ou secção, o empregador pode aplicar o mesmo regime ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

O trabalhador poderá ser dispensado da prestação de trabalho nos termos constantes deste ponto desta cláusula quando, havendo motivos ponderosos e atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

3 — Não conta para aqueles limites o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4 — O regime de trabalho em termos médios não poderá realizar-se nos dias de descanso obrigatório, descanso complementar e feriados.

5 — Nas semanas com duração inferior a 40 horas de trabalho efectivo, sempre mediante prévia audição do trabalhador e se possível de acordo com as preferências por este comunicadas, poderá ocorrer redução diária não superior a duas horas, ou redução da semana de trabalho em dias ou meio dias, ou, ainda, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador, aumento do período de férias, sempre sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição, mas também, no último caso, sem aumento do subsídio de férias.

6 — As horas decorrentes da aplicação do regime de adaptabilidade serão objecto de registo individualizado e o seu controlo obedecerá às regras seguintes:

a) As horas trabalhadas a mais, quando não forem compensadas em igual número, serão pagas como trabalho suplementar; ou,

b) Optando o empregador por não pagar trabalho suplementar, serão compensadas em igual tempo (no período imediato), sendo metade dessas horas marcada pelo trabalhador, respeitando as regras dos n.ºs 5 e 8 desta cláusula, salvo oposição por parte do trabalhador, por motivos ponderosos e atendíveis.

7 — A duração média do período normal de trabalho não poderá ultrapassar as quarenta horas semanais e é apurada por referência a período não superior a seis meses.

8 — As alterações da organização do tempo de trabalho em termos médios devem ser programadas com pelo menos uma semana de antecedência ou por um período inferior no caso de acordo.

9 — Em caso de organização de horários de trabalho em termos médios, o empregador deverá diligenciar para que os trabalhadores possam utilizar os mesmos meios de transporte ou equivalentes.

10 — As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem direito a compensação económica.

Cláusula 14.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar.

2 — O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção.

3 — São considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal onde o trabalho é prestado, com excepção dos distritos de Lisboa e Porto, nos quais são estabelecidos os dias 13 e 24 de Junho, respectivamente.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 não prejudica a aplicação de regime diferente nas situações de laboração contínua ou naquelas em que a organização do trabalho esteja distribuída por horários que abranjam o sábado e ou o domingo.

5 — Para os trabalhadores que prestem serviço nos sectores de conservação e manutenção de máquinas e equipamentos, o descanso semanal pode ser no domingo e segunda-feira, desde que a natureza dos serviços o justifique e haja acordo do trabalhador, o que lhes dará direito a um acréscimo de remuneração de 20% a incidir sobre o mínimo mensal previsto na tabela — anexo III, da respectiva categoria.

6 — Para os trabalhadores com as categorias de guarda, vigilante, demonstrador, promotor comercial de vinhos e profissional de turismo o dia de descanso semanal pode deixar de ser ao sábado e o dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser ao domingo.

Os trabalhadores que trabalhem neste regime terão porém de quatro em quatro semanas o período de descanso semanal ao sábado e domingo; porém, no período de Maio a Setembro, de cada ano, apenas terá de ser assegurado o gozo do descanso semanal obrigatório ao domingo, de seis em seis semanas, sempre sem prejuízo de ser salvaguardados aos trabalhadores o gozo de descanso semanal ao domingo pelo menos em 15 semanas por ano.

O trabalho prestado ao abrigo deste regime dará direito a um acréscimo de remuneração de 20% a incidir sobre o mínimo mensal previsto na tabela — anexo III da respectiva categoria.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

1 — É trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho diário, sem prejuízo dos regimes de duração de trabalho em termos médios.

2 — O trabalho suplementar não pode exceder duas horas por dia normal de trabalho nem 200 horas por ano no caso de médias ou grandes empresas e 175 horas no caso de pequenas ou microempresas.

3 — O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade não fica abrangido pelos limites decorrentes do número anterior.

4 — O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- 50% na 1.^a hora;
- 100% na 2.^a hora ou nocturnas;
- 150% em dias de feriado ou descanso semanal.

Para os efeitos do cálculo da remuneração hora utiliza-se a fórmula seguinte:

$$RH = (12 \times \text{Vencimento mensal}) / (52 \times \text{Horário semanal})$$

5 — A prestação de trabalho suplementar, salvo o realizado em dia de descanso semanal, confere ao trabalhador direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

6 — O trabalho prestado no dia de descanso semanal ou feriado dá direito a descanso compensatório de meio dia ou dia completo, conforme o trabalhador tenha realizado até metade, ou mais de metade, do período normal de trabalho diário.

7 — Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 60 dias seguintes.

8 — Por acordo, o descanso compensatório decorrente de trabalho suplementar pode ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1 — As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo III-A.

2 — Quando o trabalhador rescindir o contrato de trabalho com os pressupostos e consequências legais, terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição, por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 17.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1 — Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2 — Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de 90 dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

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

4 — Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a 30 horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano exceder 150 horas.

Cláusula 18.^a

Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

2 — Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição da categoria do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 19.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de €3,80.

2 — O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar mais de uma hora.

3 — O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

4 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos empregadores que à data da entrada em vigor da presente cláusula já forneçam refeições comparticipadas aos seus trabalhadores ou que já pratiquem condições mais favoráveis.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito de receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

3 — Cessando o contrato de trabalho, receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido desde a admissão.

4 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

5 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio de Natal será calculado na base da retribuição média dos últimos 12 meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

Cláusula 21.^a

Ajudas de custo

1 — Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de €47,80 para alimentação e alojamento, ou efectuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respectivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2 — Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço — €2,20;
- b) Ceia — €2,80;
- c) Almoço ou jantar — €9,50;
- d) Dormida — €27,70.

3 — Aos trabalhadores no desempenho de serviço externo, além das despesas da deslocação, alojamento e

alimentação, será pago um acréscimo de remuneração de 15 % nos seguintes casos:

a) Quando tenham posto de trabalho fixo e a deslocação implique que o trabalhador faça fora mais de duas pernoitas seguidas;

b) Quando desempenhe funções que impliquem deslocações mais ou menos permanentes e a deslocação seja por um período superior a uma semana ou implique passar fora o fim-de-semana.

4 — O disposto nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula não se aplicará quando a entidade patronal tiver na localidade instalações adequadas para fornecimento de alimentação e alojamento.

5 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,28 sobre o preço mais elevado do litro da gasolina sem chumbo por cada quilómetro percorrido.

6 — Os trabalhadores, enquanto em serviço, ainda que deslocados, ficam a coberto da legislação de acidentes de trabalho, devendo as entidades patronais efectuar as comunicações legais às instituições de seguro respectivas.

Cláusula 22.^a

Subsídio de turno

1 — Os trabalhadores que prestem serviços em regime de dois ou três turnos rotativos terão direito a um subsídio mensal de €43,50.

2 — Independentemente do subsídio de turno, o trabalhador terá direito ao pagamento de acréscimo legal por trabalho nocturno em relação ao vencimento base.

Cláusula 23.^a

Seguro e fundo para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas no valor de €28,90. Este abono fará parte integrante da retribuição do trabalhador enquanto este se mantiver classificado na profissão a que correspondem essas funções.

2 — Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal.

2 — Para efeito de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade

de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4 — O gozo das licenças por maternidade e paternidade não afecta o aumento da duração do período de férias previsto no número anterior.

5 — Para efeitos do n.º 3, são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

6 — O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

7 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até no máximo 20 dias úteis.

8 — O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

9 — Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

10 — 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.

11 — 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.

12 — 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.

13 — 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.

14 — O aumento da duração do período de férias previsto no n.º 3 desta cláusula não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 25.^a

Efeitos 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 respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 7 da cláusula 24.^a

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 26.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito de receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda o direito de receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 27.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, os trabalhadores com direito às mesmas receberão um subsídio equivalente a 100 % da respectiva retribuição mensal.

2 — Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores tem direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e ao respectivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e ao respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 30.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula 31.^a;

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

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

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

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) As dadas por nascimento de filhos, durante cinco dias úteis, seguidos ou interpolados.

3 — São consideradas injustificadas as faltas não previstas do número anterior.

Cláusula 31.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula 30.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta (pai/mãe, sogro/sogra, padrasto/madrasta, filhos, enteados e genro/nora);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha lateral (avó ou bisavós do próprio ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

2 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 32.^a

Comunicação da falta justificada

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

3 — A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 33.^a

Prova da falta justificada

1 — O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2 — A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 30.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração no centro de saúde ou por atestado médico.

3 — A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4 — No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa um médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5 — Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6 — Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos n.ºs 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7 — A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 34.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

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

c) As previstas na alínea *j*) do n.º 2 da cláusula 30.^a, quando superiores aos limites de crédito de horas seguintes:

44 horas por mês para dirigentes sindicais; e,

Catorze horas por mês para delegados sindicais ou membros de comissão de trabalhadores;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

e) As dadas por nascimento de filhos.

3 — Nos casos previstos na alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 30.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-

-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4 — No caso previsto na alínea *h*) do n.º 2 da cláusula 30.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

Cláusula 35.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de 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 infracção 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, respectivamente.

Cláusula 36.^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 determinam 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 efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 37.^a

Causas e regime

O contrato de trabalho só pode cessar por qualquer das formas e segundo os termos previstos na lei geral.

Cláusula 38.^a

Sanções disciplinares

1 — Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de acção ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste CCT.

2 — As sanções disciplinares que poderão ser aplicadas são as seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

3 — Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e à gravidade da infracção, à categoria e à posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

4 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

5 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

7 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

8 — A sanção disciplinar deverá ser executada até ao limite de 30 dias após ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 39.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar o cumprimento de ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;

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

2 — Presume-se abusiva qualquer sanção aplicada ao trabalhador, nos termos do n.º 1 desta cláusula, e ainda dentro dos prazos legais em que esta garantia se mantém.

Cláusula 40.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de quaisquer sanções abusivas nos termos da cláusula anterior obriga o empregador a indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção for o despedimento, a indemnização por que o trabalhador venha a optar não será inferior ao dobro da fixada na lei;

b) Tratando-se de sanção de suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 41.^a

Exercício do poder disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se através de processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar incluirá, obrigatoriamente uma nota de culpa, de que será enviada cópia ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputados.

3 — O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para sua defesa, nomeadamente o rol de testemunhas.

4 — O trabalhador pode requerer a presença de um representante do seu sindicato em todas as diligências, processuais posteriores ao envio da nota de culpa.

5 — Enquanto decorrer o processo disciplinar, poderá o empregador suspender preventivamente o trabalhador nos casos previstos na lei, assegurando-lhe, no entanto, todos os direitos e regalias que auferiria se estivesse ao serviço.

6 — São requisitos essenciais o envio da nota de culpa, a audição das testemunhas arroladas e a realização de diligências solicitadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Segurança social

Cláusula 42.^a

Princípio geral

Os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este CCT contribuirão para as instituições de segurança social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

Complemento do subsídio por acidente de trabalho

Em caso de incapacidade temporária por acidente de trabalho adquirida em serviço, compete ao empregador repor o vencimento líquido até perfazer a totalidade da retribuição mensal líquida, no caso de as companhias de seguros não o fazerem, até ao limite de quatro meses.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 44.^a

Princípios gerais

1 — O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2 — O empregador é obrigado a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

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

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos factores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 45.^a

Maternidade e paternidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os seguintes direitos:

a) A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade 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;

b) É obrigatório o gozo de pelo menos seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto;

c) Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento;

d) A licença prevista na alínea a), com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas situações previstas no artigo 142.º do Código Penal;

e) Dois períodos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que amamentem os seus filhos;

f) No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação, até o filho perfazer um ano;

g) Dispensa, quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias por mês, com pagamento facultativo da retribuição.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores menores

1 — Os empregadores e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2 — Os empregadores devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativo a aprendizagem e formação profissional.

3 — Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado no exame médico, a expensas dos empregadores, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4 — Pelo menos uma vez por ano os empregadores devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5 — Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 47.^a

Trabalhadores-estudantes — Noção

1 — Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que

frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2 — A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar, nos termos previstos em legislação especial.

3 — A restante matéria é regulada nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 48.^a

Formação profissional

1 — Os empregadores obrigam-se sempre que necessário a estabelecer os meios de formação profissional, internos e externos, ou facultar, a expensas suas, o acesso a meios externos de formação profissional, traduzidos em cursos de reciclagem e aperfeiçoamento ou formação para novas funções.

2 — O tempo despendido pelos trabalhadores nos meios de formação referidos será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido a todas as disposições deste CCT sobre a duração do trabalho.

3 — Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4 — O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 35 horas.

CAPÍTULO XI

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

1 — Todos os casos omissos neste CCT serão regidos pela lei geral do trabalho.

2 — Os casos omissos referentes a categorias profissionais que já tenham constado de contratação colectiva anterior reger-se-ão pelo recurso ao aí previsto quanto à definição de funções, acesso e enquadramento na tabela salarial.

3 — A aglutinação e supressão de algumas categorias profissionais não altera as funções e direitos dos trabalhadores, devendo estes enquadrar-se em nova categoria, de igual nível salarial, sem perda de quaisquer direitos.

Cláusula 50.^a

Quotização sindical

Os empregadores abrangidos por este CCT obrigam-se a liquidar na sede ou delegações sindicais respectivas, até ao dia 15 de cada mês, as verbas correspondentes à quotização sindical, acompanhadas dos mapas de quotização convenientemente preenchidos.

Cláusula 51.^a

Garantias de manutenção de regalias

1 — As disposições do presente CCT consideram-se expressamente, no seu conjunto, mais favoráveis para os trabalhadores que as anteriormente vigentes. Contudo, da aplicação do presente CCT, não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição

de retribuição ou outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas.

2 — A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2005, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de Setembro de 2006.

Cláusula 52.ª

Produção de efeitos

As cláusulas 19.ª, 21.ª, 22.ª e 23.ª e as remunerações mínimas mensais constantes do anexo III-A terão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2010.

ANEXO I

Descritivo de funções

Enólogo principal. — É o trabalhador profissional de enologia que, detendo os requisitos legais para exercer funções de enólogo, é especialmente designado pelo empregador para tal função e que, possuindo conhecimentos técnico-científicos, acompanha todas as operações, desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita das uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, supervisionando e determinando todas as práticas necessárias a garantir a qualidade do vinho ou produtos vitivinícolas, supervisionando e coordenando o trabalho de outros enólogos.

Analista principal. — É o trabalhador que executa análises quantitativas e qualitativas que exigem conhecimentos técnicos elevados no domínio da química laboratorial ou industrial. Ensaia e determina os tratamentos físico-químicos a fazer aos vinhos e seus derivados.

Analista (químico). — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que, nos armazéns, presta assistência técnica aos diversos serviços, designadamente de engarrafamento, e realiza inspecções sobre a qualidade do trabalho executado e produtividade atingida. Verifica a qualidade dos materiais utilizados, submetendo-os a exames minuciosos, servindo-se de instrumentos de verificação e medida ou observando a forma de cumprimento das normas de produção da empresa; regista e transmite superiormente todas as anomalias encontradas, a fim de se efectuarem correcções ou apurarem responsabilidades.

Encarregado geral de armazém. — É o trabalhador organiza, dirige e coordena a actividade dos encarregados de armazém que estão sob as suas ordens.

Enólogo. — É o trabalhador profissional de enologia que, detendo os requisitos legais para exercer funções de enólogo e possuindo conhecimentos técnico-científicos, acompanha todas as operações, desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita das uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, supervisionando e determinando todas as práticas necessárias a garantir a qualidade do vinho ou produtos vitivinícolas, podendo desempenhar as suas funções sob a supervisão e coordenação de enólogo principal e podendo

chefiar e coordenar o trabalho de outros profissionais de enologia, incluindo de outros enólogos.

Técnico de manutenção 1.ª (serralheiros de 1.ª e electricistas de 1.ª e outros). — São os profissionais especializados que executam trabalhos da sua área de especialidade, montam, desmontam, reparam, conservam, substituem, os vários tipos de equipamentos para os quais estejam devidamente habilitados, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

Ajudante de controlador de qualidade. — É o trabalhador que coadjuva o controlador de qualidade e o substitui nas ausências.

Analista. — É o trabalhador que efectua experiências, análises simples e ensaios físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas e ou produtos acabados, suas condições de utilização e aplicação.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém de vinhos, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista as entradas e saídas do armazém e mantém actualizado o registo de existências.

Fogueiro de 1.ª — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar o bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Motorista de pesados. — É profissional que, estando devidamente habilitado, conduz e zela pela conservação da viatura que lhe for adstrita.

Técnico de manutenção de 2.ª (serralheiros de 2.ª e electricistas de 2.ª e outros). — É o profissional especializado que executa trabalhos da sua área de especialidade, monta, desmonta, repara, conserva, substitui, os vários tipos de equipamentos para os quais esteja devidamente habilitado, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

Ajudante de encarregado de armazém. — É o trabalhador que colabora com o encarregado de armazém coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão atribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Chefe do sector de enchimento. — Coordena e controla as tarefas referentes ao funcionamento do sector de enchimento; vigia o funcionamento das linhas, verifica pressões, temperaturas e ritmos, supervisiona os operadores de linha de enchimento, a fim de garantir a rentabilidade e ou qualidade do produto e dar cumprimento aos programas de enchimento, elabora escalas de pessoal, avalia as necessidades de materiais e preenchimento de requisições e elabora mapas de controlo de produção.

Fogueiro de 2.ª — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os

acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Analista estagiário. — É o trabalhador que realiza um estágio de adaptação às funções de analista.

Técnico de construção civil (trolha, pintor, carpinteiro, serralheiro, pintor). — É o trabalhador que, de acordo com a sua especialidade, executa os trabalhos na área da construção civil.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os e garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando necessário e executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Motorista de ligeiros. — É profissional que, estando devidamente habilitado, conduz e zela pela conservação da viatura que lhe for adstrita.

Operador de máquinas. — É o trabalhador que predominantemente opera e vigia o funcionamento de instalações de refrigeração, pasteurização, centrifugação, gaseificação ou destilação (de bagaço e vinho), competindo-lhe a regulamentação das máquinas, segundo programas superiormente estabelecidos.

Tanoeiro. — É o trabalhador responsável pela construção de vasilhas até 800 l, com acabamentos perfeitos, estanques e sem nós e repasses. Emenda madeira que se parta durante a construção ou se estrague. Faz acertos de medição, quando não correspondam às medidas exigidas.

Técnico de manutenção 3.ª (serralheiros de 3.ª e electricistas de 3.ª e outros). — É o profissional especializado que executa trabalhos da sua área de especialidade, monta, desmonta, repara, conserva, substitui, os vários tipos de equipamentos para os quais esteja devidamente habilitado, assumindo a responsabilidade dessas execuções.

Profissional de turismo. — É o profissional que tem como função a recepção, o acolhimento, o acompanhamento e a prestação de informações as pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

Fogoeiro de 3.ª — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, a limpeza do tubular de fornalhas e condutas, devendo ainda providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Operador-chefe de linha de enchimento. — É o trabalhador que, numa linha de enchimento, coordena e controla os serviços dos operadores de linha, podendo simultaneamente exercer as funções de operador.

Operador de empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras.

Ajudante de motorista. — É o profissional que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção

e limpeza do veículo, vigia e indica manobras, arruma as mercadorias no veículo e carga e procede à sua entrega nos domicílios, podendo ainda fazer a cobrança das mercadorias

Promotor comercial de vinhos. — É o profissional que executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

Operador de linha de enchimento. — É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de uma instalação destinada ao enchimento em recipientes próprios. Acciona os sistemas de alimentação, bombas e outros dispositivos, de modo a preparar e assegurar o funcionamento de máquinas do sector.

Profissional de armazém. — É o trabalhador que procede às operações necessárias à recepção, manuseamento e expedição de vinho e serviços complementares de armazém.

Auxiliar de construção civil. — É o trabalhador que, sem qualquer qualificação ou especialização profissional, trabalha nas obras ou na oficina, ou em qualquer local que se justifique a sua presença, e que tenha mais de 18 anos de idade.

Ajudante de fogoeiro. — É o trabalhador aprendiz de fogoeiro que, sob a exclusiva orientação e responsabilidade do fogoeiro, assegura o abastecimento de combustível sólido ou líquido para os geradores de vapor de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção em que estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos do artigo 14.º do Regulamento da Profissão de Fogoeiro.

Promotor comercial de vinhos 2.º ano. — É o profissional que estagia pelo 2.º ano para o desempenho de funções de promotor comercial de vinhos e executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

Profissional de turismo do 2.º ano. — É o profissional que estagia pelo 2.º ano para funções de profissional de turismo e tem como função a recepção, o acolhimento, o acompanhamento e a prestação de informações as pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas, porta-paletes ou outros meios não motorizados, procede à escolha e selecção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas cujos processos de enchimento não sejam mecanizados.

Profissional de turismo do 1.º ano. — É o profissional que estagia pelo 1.º ano para funções de profissional

de turismo e tem como função a recepção, acolhimento, acompanhamento e prestação de informações as pessoas e grupos que visitam as instalações do empregador ou onde este expõe os seus produtos, podendo desempenhar funções acessórias e complementares, nomeadamente a comercialização de produtos.

Promotor comercial de vinhos do 1.º ano. — É o profissional que estagia pelo 1.º ano para o desempenho de funções de promotor comercial de vinhos e executa tarefas relacionadas com a venda dos produtos e serviços, de acordo com os procedimentos preestabelecidos, tendo em vista a satisfação dos clientes. Informa o cliente sobre as características dos produtos, processa a venda de produtos, calculando o valor da venda, cobrando o preço e zelando pelo seu acondicionamento.

Empregado de refeitório. — É o trabalhador que ajuda a preparar e lavar os legumes, descasca batatas, cenouras, cebolas e outros, alimenta o balcão do *self-service* de sopas e pratos quentes, entrega dietas e extras, lava tabuleiros, limpa talheres e ajuda na limpeza da cozinha e a varrer e limpar o salão restaurante; recebe e envia à copa suja os tabuleiros e as louças sujas dos utentes e pode, eventualmente, também colocar nas mesas as refeições.

Auxiliar de limpeza. — É o trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

ANEXO II

Condições de admissão — Quadros e acessos

Trabalhadores de armazém

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Acesso:

2.1 — O profissional de armazém maior de 18 anos de idade terá um período de adaptação de um ano, incluindo o período experimental.

2.2 — Se o profissional de armazém vier de outra empresa deste sector onde já tiver adquirido a categoria de profissional de armazém, esse período de adaptação será reduzido a seis meses. Para beneficiar desta redução terá de fazer prova, no momento de admissão, dessa anterior situação, mediante apresentação de documento comprovativo, em duplicado, ficando este na posse do trabalhador depois de assinado pela entidade patronal.

2.3 — Se o profissional de armazém, ao fazer 18 anos de idade, ainda não tiver um ano de casa, terá de completar o tempo suficiente para um ano, o qual funcionará como período de adaptação.

Fogueiros

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações mínimas — havendo três ou mais trabalhadores fogueiros, um deles será classificado como encarregado.

Motoristas

1 — Condições de admissão — idade de 18 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Dotações especiais:

2.1 — Todo o motorista profissional, quando no exercício das suas funções em veículos de carga, terá de ser acompanhado por ajudante de motorista, sempre que aquele o solicite e o serviço o justifique.

Técnicos de manutenção

1 — Condições de admissão — idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2 — Os trabalhadores anteriormente classificados como oficiais electricistas, serralheiros mecânicos de 1.ª e torneiros mecânicos de 1.ª serão reclassificados em técnicos de manutenção de 1.ª

3 — Os trabalhadores anteriormente classificados como serralheiros mecânicos de 2.ª e 3.ª e torneiros mecânicos de 2.ª e 3.ª serão reclassificados em técnicos de manutenção de 2.ª e 3.ª, respectivamente.

4 — Acesso:

4.1 — Os técnicos de manutenção de 3.ª classe que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior.

4.2 — Os técnicos de manutenção de 2.ª que completem três anos no exercício dessas funções e categoria na mesma empresa serão promovidos a técnicos de manutenção de 1.ª

4.3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 4.1 e 4.2 conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

Trabalhadores químicos

1 — Condições mínimas:

1.1 — Analista principal — curso de Química Laboratorial do Instituto Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

1.2 — Analista e estagiário — curso auxiliar de Laboratório Químico da Escola Industrial ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes.

2 — Acesso — os trabalhadores admitidos para a categoria de estagiário passarão automaticamente à de analista findo o 1.º ano de serviço.

ANEXO III

Tabela salarial

Remunerações mínimas (1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2010)

(Em euros)

Grupo	Categoria	Total
A	Enólogo principal	1041,32
	Analista principal	
B	Controlador de qualidade	969,86
	Encarregado geral de armazém	
D	Enólogo	829,06
	Técnico de manutenção 1.ª	
	Ajudante de controlador de qualidade	
	Analista	
	Encarregado de armazém	
	Fogueiro de 1.ª	

(Em euros)		
Grupo	Categoria	Total
E	Motorista de pesados	801,74
F	Técnico de manutenção de 2. ^a Ajudante de encarregado de armazém Chefe de sector de enchimento Fogoeiro de 2. ^a	784,93
G	Analista estagiário Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha) Cozinheiro Motorista de ligeiros Operador de máquinas Tanoeiro Profissional de turismo Técnico de manutenção de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a	748,15
H	Operador-chefe de linha de enchimento	748,15
I	Operador de empilhador	705,07
J	Ajudante de motorista Promotor comercial de vinhos Operador de linha de enchimento Profissional de armazém Auxiliar de construção civil (servente da construção civil) Ajudante de fogoeiro	693,51
L	Promotor comercial de vinhos do 2.º ano Profissional de turismo do 2.º ano	598,94
M	Auxiliar de armazém Profissional de turismo do 1.º ano Promotor comercial de vinhos do 1.º ano Empregado de refeitório Auxiliar de limpeza	566,36

Porto, 20 de Julho de 2010.

Pela AEVP — Associação Empresas de Vinhos do Porto:

António Félix Aguiar Branco e Silva, mandatário.

Nuno Maria Azevedo e Bourbón Aguiar Branco, mandatário.

Pelo SINTICABA — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Manuel Silva Faria, mandatário.

Pelo SIFOMATE — Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras:

Manuel Silva Faria, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato Alimentação Agricultura Florestas:

Manuel Silva Faria, mandatário.

Depositado em 2 de Agosto de 2010, a fl. 89 do livro n.º 11, com o n.º 179/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a ACIRO — Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras.

Publicação do texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2008, e última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2009.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam a actividade comercial de retalhista, designadamente dos CAE 4711 a 4799, e de grossista, dos CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635 a 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677 e 9521 a 9529, representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários qualquer que seja a sua categoria ou classe.

2 — Esta CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a actividade de grossista em sectores onde já exista, na presente data, regulamentação colectiva de trabalho.

3 — Para os efeitos do disposto no n.º 1, consideram-se «oficinas de apoio» aquelas cuja actividade é acessória ou complementar da actividade comercial, quer por a respectiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio directo a estas.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos II, III-A, III-B, IV, V, VI e VII.

5 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento da entrega desta convenção para publicação, a sua extensão, por alargamento do âmbito, a todas as empresas e aos trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

6 — Esta CCT abrange 901 empresas e 3685 trabalhadores.

Cláusula 18.^a-A

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por esta CCT será atribuído por cada dia de trabalho efectivo um subsídio de refeição no valor de €2,70.

Cláusula 58.^a

Aplicação das tabelas salariais

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidos nesta CCT aplicam-se desde 1 de Janeiro de 2010.

Tabela geral de remunerações

(Euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
I	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos; aprendiz (relojeiro); paquete; praticante	475	475
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. des.)	475	475
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixeiro-viajante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo de 18/19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano; praticante do 1.º ano (met.) e (mad.); praticante do 2.º ano (mad.)	475	475
IV	Contínuo de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2.ª; costureiro de colchões de 2.ª; costureiro de emendas (até dois anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2.ª; estagiário (hot.); praticante do 2.º ano (met.); servente de limpeza; tirocinante B.	476	476
V	Acabadeiro; ajudante de lubrificador; ajudante de motorista (até dois anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2.ª; bordador; caixa de balcão (até dois anos); casqueiro de 2.ª; colador; copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 2.ª; costureiro; costureiro controlador de 2.ª; costureiro de colchões de 1.ª; costureiro de confecções em série; costureiro de decoração de 2.ª; costureiro de emendas (mais de dois anos); costureiro de estofador de 2.ª; distribuidor (até dois anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2.ª; embalador (até dois anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; envernizador de 2.ª; facejador de 2.ª; ferramenteiro de 3.ª; lavador de viaturas; montador de móveis de 2.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª; oficial de 2.ª do 1.º ano (rel.); operador de máquinas (até dois anos); operador de máquinas auxiliar (até dois anos); operador heliográfico (até dois anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2.ª; prensador de 2.ª; pré-oficial do 1.º ano; preparador; preparador de cozinha; repositor (até dois anos); revistador; servente (até dois anos); servente (const. civil); tirocinante A, 1.º ano	476	491
VI	Afinador de ferramentas de 2.ª; afinador de máquinas de 3.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de dois anos); arquivista técnico (até dois anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1.ª; atarrachador; bate-chapas (chapeiro) de 3.ª; bordador especializado; cafeteiro; caixa de balcão (mais de dois anos); caixeiro (até dois anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.ª; casqueiro de 1.ª; condutor de máquinas de 3.ª; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1.ª; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2.ª; costureiro controlador de 1.ª; costureiro de decoração de 1.ª; costureiro de estofador de 1.ª; costureiro especializado; cozinheiro de 3.ª; decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos); despenseiro; distribuidor (mais de dois anos); dourador de ouro de imitação de 1.ª; embalador (mais de dois anos); empalhador de 2.ª; empregado de balcão; engomador ou brunidor; entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1.ª; escolhedor classificador de sucata; escriturário (até dois anos); esticador; estofador de 2.ª; facejador de 1.ª; ferramenteiro de 2.ª; fogueiro de 3.ª; funileiro-latoeiro de 2.ª; gravador de 2.ª; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2.ª; maquinista de peles; marceneiro de 2.ª; mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª; mecânico de automóveis de 3.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª; mecânico de madeiras de 2.ª; mecânico de máquinas de escritório de 3.ª; moldureiro reparador de 2.ª; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.ª; montador-ajustador de máquinas de 3.ª; oficial; oficial de 2.ª do 2.º ano; operador de máquinas (mais de dois anos); operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos); operador de máquinas de pantógrafo de 3.ª; operador de máquinas de transfer automática de 3.ª; operador de quinadeira de 2.ª; operador de supermercado (até dois anos); operador heliográfico (mais de dois anos); perfilador de 2.ª; pintor de móveis de 2.ª; pintor de 2.ª (metalúrgico); polidor de 3.ª; polidor manual de 2.ª; polidor mecânico e à pistola de 1.ª; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1.ª; preenseiro; pré-oficial do 2.º ano; recepcionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor (mais de dois anos); riscador; serrador; serrador mecânico; serralheiro civil de 3.ª; serralheiro mecânico de 3.ª; servente (mais de dois anos); soldador de 2.ª; soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3.ª; telefonista (até dois anos); tirocinante A, 2.º ano; torneiro mecânico de 3.ª; traçador-marcador de 3.ª; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante	490	543
VII	Afiador de ferramentas de 1.ª; afinador de máquinas de 2.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de dois anos); auxiliar de decorador (até dois anos); auxiliar de enfermagem; bate-chapas (chapeiro de 2.ª); caixeiro (dois a cinco anos); caixeiro de mar (c/parte variável); caixeiro de praça (c/parte variável); caixeiro-viajante (c/parte variável); canalizador de 2.ª; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.ª; carpinteiro de limpos de 2.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.ª; chefe de linha ou grupo; cobrador (até dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.ª; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1.ª; cozinheiro de 2.ª; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos); demonstrador; demonstrador de máquinas e equipamentos; desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano); dourador de ouro fino de 2.ª; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (até dois anos); empalhador de 1.ª; empregado de mesa de 2.ª; empregado de serviço externo (até dois anos); empregado de <i>snack</i> ; entalhador de 2.ª; escriturário (de dois a cinco anos); estagiário de técnico de equipamento electrónico de controlo e de escritório; esteno-dactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1.ª; Estucador de 2.ª; ferramenteiro de 1.ª;		

(Euros)

Níveis	Âmbito profissional	Tabela I	Tabela II
VII	fogueiro de 2.ª; funileiro-latoeiro de 1.ª; gravador de 1.ª; maçariqueiro de 1.ª; maquinista de peles (especializado); marceneiro de 1.ª; marceneiro de instrumentos musicais; mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª; mecânico de automóveis de 2.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª; mecânico de madeiras de 1.ª; mecânico de máquinas de escritório de 2.ª; medidor (tirocinante do 1.º ano); moldureiro reparador de 1.ª; monitor; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.ª; montador-ajustador de máquinas de 2.ª; motorista de ligeiros; oficial (até dois anos); oficial especializado; operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos); operador de máquinas de balancé; operador de máquinas de pantógrafo de 2.ª; operador de máquinas de transfer automática de 2.ª; operador de quinadeira de 1.ª; operador de supermercado (dois a cinco anos); pasteleiro de 2.ª; pedreiro de 2.ª; perfilador de 1.ª; pintor de 2.ª (construção civil); pintor de 1.ª (metalúrgico), pintor de móveis de 1.ª; pintor decorador de 2.ª; planeador; polidor de 2.ª; polidor manual de 1.ª; promotor de vendas (c/parte variável); propagandista; prospector de vendas (c/parte variável); rececionista de 2.ª; reparador de aparelhos receptores de rádio (até dois anos); revisor; serralheiro civil de 2.ª; serralheiro mecânico de 2.ª; soldador de 1.ª; soldador por electro-arco ou oxí-acetileno de 2.ª; telefonista (mais de dois anos); torneiro mecânico de 2.ª; traçador-marcador de 2.ª; vendedor especializado (c/parte variável)	535	571
VIII	Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1.ª; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de dois anos); bate-chapas (chapeiro) de 1.ª; caixa (de escritório); caixeiro (mais de cinco anos); caixeiro de mar (s/ parte variável); caixeiro de praça (s/ parte variável); caixeiro-viajante (s/ parte variável); canalizador de 1.ª; carpinteiro de limpos de 1.ª; carpinteiro de moldes ou modelos de 1.ª; cobrador (mais de dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.ª; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1.ª; decorador; decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos); desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano); dourador de ouro fino de 1.ª; ecónomo; electromecânico (electricista-montador) de veículos de tracção eléctrica (mais de dois anos); empregado de mesa de 1.ª; empregado de serviço externo (mais de dois anos); enfermeiro; entalhador de 1.ª; escriturário (mais de cinco anos); esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1.ª; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1.ª; mecânico de aparelhos de precisão de 1.ª; mecânico de automóveis de 1.ª; mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª; mecânico de máquinas de escritório de 1.ª; medidor (tirocinante do 2.º ano); Montador-ajustador de máquinas de 1.ª; motorista de pesados; oficial (mais de dois anos); operador de máquinas de pantógrafo de 1.ª; operador de máquinas de transfer automática de 1.ª; operador de supermercado (mais de cinco anos); operador informático (estagiário); orçamentista (metalúrgico); ourives conserteiro; pasteleiro de 1.ª; pedreiro de 1.ª; pintor de 1.ª (construção civil); pintor decorador de 1.ª; polidor de 1.ª; promotor de vendas (s/ parte variável); prospector de vendas (s/ parte variável); rececionista de 1.ª; rececionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos); serralheiro civil de 1.ª; Serralheiro mecânico de 1.ª; soldador de electro-arco ou oxí-acetileno de 1.ª; técnico auxiliar de equipamento electrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1.ª; traçador-marcador de 1.ª; vendedor especializado (s/ parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador	570	636
IX	Agente de métodos; caixeiro-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de <i>snack</i> ; construtor de maquetas (até dois anos); correspondente em línguas estrangeiras; decorador de execução (até dois anos); desenhador de execução (até dois anos); encarregado; encarregado de 2.ª; encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspector de vendas; mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos); medidor (até dois anos); medidor-orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; muflador ou forneiro; oficial de 1.ª; operador informático (até dois anos); operador-encarregado; operário qualificado; peleiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radiomontador geral até dois anos; subchefe de secção; técnico de 2.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor.	603	662
X	Agente de planeamento; agente de tempos e métodos; auxiliar de classificador de diamantes; chefe de compras; chefe de cozinha; chefe de linha de montagem; chefe de vendas; construtor de maquetas (mais de dois anos); decorador de execução (mais de dois anos); desenhador de execução (mais de dois anos); desenhador-decorador (até dois anos); encarregado; encarregado de 1.ª; encarregado de loja; encarregado de refeitório; encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); encarregado geral; encarregado geral; encarregado ou chefe de secção; enfermeiro-coordenador; medidor (mais de dois anos); medidor-orçamentista (até dois anos); oficial principal; radiomontador geral (mais de dois anos); secretário de direcção; técnico de 1.ª classe de equipamento electrónico de controlo e de escritório	646	705
XI	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confeção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador-decorador (mais de dois anos); desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de stocks; medidor-orçamentista (mais de dois anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de dois anos); peleiro mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de contabilidade; técnico de maquetas (tirocinante)	675	729
XII	Analista informático; analista químico; assistente operacional; chefe de escritório; chefe de secção (técnico de equipamento electrónico); chefe de serviços; classificador-avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador-maquetista/arte-finalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos; técnico de recursos humanos; tesoureiro	750	786

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (euros)
I	Técnico estagiário	572
II	Técnico auxiliar	641

Níveis	Âmbito profissional	Remunerações (euros)
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	758
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	908
V	Técnico de suporte	1.016
VI	Técnico de sistemas	1.133
VII	Adjunto de chefe de secção	1.321
VIII	Chefe de secção	1.386

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela I (euros)	Tabela II (euros)	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I a)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	889	944		
b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	972	1 040	Economista; jurista.	I a)
c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 073	1 158	Economista; jurista.	b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante, veterinário.	1 223	1 350	Economista; jurista.	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 482	1 601	Economista; jurista.	III
IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 817	1 940	Economista; jurista.	IV
V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	2 176	2 290	Economista; jurista.	V

Lisboa, 30 de Junho de 2010.

Maria Helena Viegas, mandatária.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associações sindicais:

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.
Maria Helena Viegas, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul:

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.
Maria Helena Viegas, mandatária.

Pelo STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas:

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.
Maria Helena Viegas, mandatária.

Pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.

Pelo OFICIAISMAR — Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante:

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.
Maria Helena Viegas, mandatária.

Pelo SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.
Maria Helena Viegas, mandatária.

Pela FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Maria Isabel Delgado Justino Fernandes, mandatária.
Maria Helena Viegas, mandatária.

B) Associação patronal:

Pela ACIRO — Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste:

Mário Neves Silva Reis, presidente da direcção.
Armando Silva Vieira, vogal da direcção.

Declaração

A Direcção Nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB — Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC — Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SABCES-Açores — Sindicato dos Trabalhadores de Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços dos Açores.

Lisboa, 13 de Julho de 2010. — Pela Direcção Nacional: *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro — Rodolfo José Caseiro.*

Depositado em 29 de Julho de 2010, a fl. 88 do livro n.º 11, com o n.º 176/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, S. A., e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro.

CAPÍTULO I**Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****Área**

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se na área geográfica da outorgante FEBASE — Federação do Sector Financeiro, doravante designada por FEBASE.

Cláusula 2.ª**Âmbito**

1 — O presente acordo obriga o Banco BIC Português, S. A., que exerce a actividade de instituição de crédito (CAE 64190 — R3), adiante designado por Banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e

Ilhas, representados pela FEBASE e doravante designados por Sindicatos.

2 — Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 70 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

3 — São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no n.º 1 que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser destacados para o estrangeiro, em estabelecimentos, filiais ou sucursais do Banco ou de empresas por ele controladas.

Cláusula 3.ª**Vigência e forma de revisão e caducidade**

1 — O presente acordo entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões, e, em consequência, as actualizações das diuturnidades, do complemento de abono de família e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das retribuições do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender e fundamentar poderá proceder-se anualmente, a título excepcional, à denúncia e revisão de todo ou de parte do clausulado.

4 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro, sem prejuízo de poder cessar a sua vigência nos termos da lei

CAPÍTULO II**Admissão e carreira profissional****SECÇÃO I****Princípios gerais****Cláusula 4.ª****Enquadramento profissional nos grupos**

Os trabalhadores ao serviço do Banco são enquadrados em três grupos consoante as funções que desempenham, conforme os anexos I e II.

Cláusula 5.ª**Níveis mínimos e categorias profissionais**

1 — Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos na cláusula anterior constam do anexo I.

2 — As categorias profissionais que integram os grupos são definidas, quanto às correspondentes carreiras profissionais e níveis mínimos de admissão ou de colocação, no anexo I e, quanto ao respectivo conteúdo funcional, no anexo II.

3 — As condições de ingresso e evolução nas carreiras constam de normas próprias aprovadas pelo Banco, que devem ser enviadas aos Sindicatos para conhecimento.

Cláusula 6.^a

Avaliação do desempenho

1 — O Banco obriga-se a realizar um processo anual de avaliação do desempenho profissional dos trabalhadores.

2 — Os termos do processo de avaliação de desempenho constam de normas próprias aprovadas pelo Banco, que devem ser enviadas aos Sindicatos para conhecimento.

Cláusula 7.^a

Garantia de exercício de funções

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, sendo vedado ao Banco utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções que sejam afins ou funcionalmente ligadas às do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido.

2 — Sempre que se verifiquem alterações nas funções do Banco com reflexos no respectivo organograma ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, este facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem, em termos normais, ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo

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

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

3 — Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve, a partir da data da reclassificação.

Cláusula 9.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

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

2 — O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de seis meses completos, cessando automaticamente decorrido este período.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como seis meses completos qualquer período seguido ou a soma de períodos superiores a 30 dias conse-

cutivos desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 10.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1 — Compete ao Banco contratar os trabalhadores, dentro dos limites do presente acordo e da lei.

2 — Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, o Banco dará preferência a:

a) Filhos de trabalhadores falecidos ou de incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;

b) Cônjuges de trabalhadores falecidos ou pessoas que com eles vivessem em união de facto há mais de dois anos, em precárias condições económicas;

c) Portadores de deficiência ou com capacidade de trabalho reduzida compatíveis com o exercício das funções.

4 — O Banco pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respectivos requisitos.

Cláusula 11.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 12.^a

Determinação da antiguidade

1 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão no Banco.

2 — Por acordo entre o Banco e o trabalhador na data da celebração do contrato de trabalho podem ser considerados, para efeitos de aplicação do anexo I, tempos de serviço prestado a outras instituições.

Cláusula 13.^a

Promoções salariais por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar em qualquer momento do ano, o Banco deve proceder anualmente a promoções salariais a nível ou escalão

superior nos termos do anexo III, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as seguintes regras:

a) O processo de promoções abrange a globalidade dos trabalhadores do Banco à data de 31 de Dezembro do ano anterior, qualquer que seja o grupo em que se integrem;

b) A percentagem mínima a considerar é de 5 % sobre cada um dos seguintes subconjuntos:

Trabalhadores que àquela datam integram níveis até ao 9 e igual percentagem para os trabalhadores dos níveis 10 a 18;

c) O total de trabalhadores a promover decorrente da percentagem da alínea anterior será arredondada para a unidade imediatamente superior.

2 — As promoções previstas no n.º 1 efectuam-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

3 — Os trabalhadores em efectividade de funções não podem permanecer mais de seis anos em cada nível, até atingirem o nível 10 no grupo I, o nível 6 no grupo II e o nível 5 no grupo III.

4 — Para efeitos da determinação dos seis anos referidos no número anterior, não são contados os anos em que o mérito profissional do trabalhador não tenha sido considerado positivo, nos termos da sua avaliação anual de desempenho.

5 — Se o número de trabalhadores colocados nos grupos II ou III for inferior a 10, as promoções por mérito no grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas serão obrigatórias pelo menos de cinco em cinco anos, passando esta periodicidade a ser de três em três anos, quando aquele número de trabalhadores nos respectivos grupos for igual ou superior a 10 e inferior a 20.

6 — Para efeitos da aplicação do disposto desta cláusula, não pode um trabalhador ser promovido, em nível ou em escalão, em dois anos consecutivos ou com antiguidade no Banco inferior a dois anos.

7 — Para efeitos das promoções salariais previstas nesta cláusula considera-se que todos os representantes sindicais ausentes nos termos do n.º 2 da cláusula 16.ª têm mérito profissional.

Cláusula 14.ª

Período de estágio

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

2 — O período de estágio conta para a antiguidade na nova categoria, se nela vier a ser confirmado.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à retribuição que teria se estivesse já na categoria.

4 — No caso de não se concretizar a reclassificação na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

5 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre este e o Banco, ser convencionado regime de despesas com deslocações diverso do previsto na cláusula 86.ª

Cláusula 15.ª

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho das funções que correspondem à categoria profissional para a qual o trabalhador foi contratado ou que detém, este deverá ser enquadrado em funções compatíveis com a sua capacidade e tanto quanto possível equivalentes.

2 — O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja, por qualquer motivo, extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 16.ª

Exercício da actividade sindical

1 — Os trabalhadores e os Sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior do Banco, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei, sem perda de quaisquer direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios que o trabalhador aufera.

2 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada Sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na direcção, na mesa da assembleia geral, no conselho de gerência dos SAMS, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Entre 100 e 250 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;

b) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados — 2 trabalhadores;

c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 3 trabalhadores;

c) Mais de 1001 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores.

3 — Podem ainda ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respectivos órgãos:

a) Os membros da direcção e da mesa da assembleia geral têm direito ao crédito de horas previsto na lei para os membros de direcção de associação sindical;

b) Os membros do conselho geral da FEBASE e de cada Sindicato têm direito ao crédito de horas previsto na lei para o delegado sindical;

c) Os membros do congresso de cada Sindicato têm direito a um dia por ano.

4 — Por acordo com o Banco, os Sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

Cláusula 17.^a

Quotização sindical

1 — O Banco descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á aos Sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada aos Sindicatos, o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o Sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada por nova declaração escrita enviada ao Sindicato e ao Banco.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao Banco.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, para além do número de trabalhador atribuído pelo Banco, não podem conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar aos Sindicatos.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no segundo mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao Banco:

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

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

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 25.^a e 26.^a deste acordo;

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer equipamentos de carácter social, nomeadamente refeitórios;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

Cláusula 19.^a

Deveres do Banco

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, o Banco está ainda vinculado aos seguintes deveres:

a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objectivos;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;

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

Cláusula 20.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:

a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos;

e) Quando violem as directivas emanadas da associação sindical.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar o trabalho à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 36.^a;

b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

e) Zelar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;

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

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

Cláusula 22.^a

Medicina do trabalho

1 — O Banco deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2 — O Banco deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade prevista na lei.

3 — Os serviços de medicina de trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e proceder ao rastreio oftalmológico periódico dos trabalhadores que operem com equipamento dotado de visores.

4 — Os serviços de medicina do trabalho não podem exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

5 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença súbita no local de trabalho, o Banco deverá assegurar a prestação dos primeiros socorros ao trabalhador e o seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.

Cláusula 23.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, o Banco é obrigado a dotar os locais de trabalho de correctas condições de acesso, higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — A instalação de novas tecnologias e a adaptação dos espaços em que são colocadas deve ser feita de forma a contribuir para a preservação da saúde dos trabalhadores.

3 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

Cláusula 24.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Em caso de acidente de trabalho de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte do trabalhador sinistrado ou na situação de doença profissional, aplica-se o disposto na lei.

2 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o Banco deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua capacidade.

3 — Se do acidente de trabalho resultar a morte, será garantida uma indemnização mínima de valor igual a oito vezes a retribuição anual fixada para o nível 10 do anexo III, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrem com direito, entendendo-se por retribuição anual o produto de 14 vezes o valor daquele nível de retribuição

Cláusula 25.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1 — Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, o Banco atenderá, entre outros, aos seguintes factores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de o Banco não reconhecer a situação referida na alínea a) do número anterior, ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo Banco e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

3 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

Cláusula 26.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa do Banco

1 — Salvo acordo escrito em contrário entre o Banco e o trabalhador, este não pode ser transferido para qualquer localidade fora do distrito, ou de distrito contíguo a esse, onde esteja a trabalhar de forma permanente.

2 — O Banco pode ainda transferir o trabalhador, para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

a) Dentro do município onde está colocado ou onde reside;

b) Para outra localidade, num raio de 40 km do seu local de trabalho ou 60 km da sua residência;

c) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;

d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

e) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3 — No caso previsto na alínea d) do n.º 2, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito a indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 106.^a, salvo se o Banco provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea e) do n.º 2 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico que não possam manter o tratamento no local de destino ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho em que se demonstre que o desempenho de funções noutra localidade agrava a referida incapacidade;

b) Ascendentes ou outros membros do agregado familiar incapacitados que coabitem com o trabalhador e que não possam ser tratados no local de destino, em relação aos quais haja obrigação legal de assistência que de forma inequívoca não possa ser suprida por terceiros;

c) Frequência de curso com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretenda efectuar a transferência;

d) Descendentes com idade inferior a 14 anos.

5 — Nas transferências a realizar, a entidade patronal deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, o Banco deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, o Banco custeará sempre as despesas suportadas com o transporte dos bens impostos pela mudança.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito, durante um ano, a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

a) O benefício referido no parágrafo anterior não é aplicável ao trabalhador que tenha beneficiado simultaneamente com a transferência de um aumento salarial ou disponha de um meio de transporte facultado pelo Banco;

b) O benefício antes mencionado cessa no momento em que o trabalhador, no decurso desse ano, venha a beneficiar de um aumento salarial ou de meio de transporte facultado pelo Banco;

c) Para efeitos de aplicação do disposto na alínea anterior, não se considera aumento salarial aquele que decorra de simples actualização da respectiva tabela salarial.

Cláusula 27.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — O Banco pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ele faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns.

2 — A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a actividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

3 — O documento só torna a cedência legítima se coniver declaração de concordância do trabalhador.

4 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de um ano, renovável por períodos de igual duração, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

5 — Durante a cedência o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da entidade cedente, designadamente no que concerne ao regime de segurança social e saúde, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

6 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

7 — Durante a execução do contrato na entidade cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação

de trabalho praticado nesta entidade, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

8 — Cessando a cedência, o trabalhador regressará à cedente com a categoria e o estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Competência do Banco

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete ao Banco fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — O Banco pode elaborar regulamentos internos, dos quais constarão normas de organização e disciplina do trabalho.

3 — O Banco dará publicidade ao conteúdo daqueles regulamentos internos, nos termos da lei, dando conhecimento deles aos Sindicatos, sempre que solicitado por estes.

Cláusula 29.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo de regimes especiais previstos neste acordo e do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes ou, ainda, quando haja acordo com o Banco.

3 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 90% do praticado a tempo completo.

4 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de acordo escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

Cláusula 30.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias do Banco e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias do Banco as seguintes:

a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;

b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;

c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;

e) Acréscimo excepcional da actividade do Banco;

f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

4 — Para além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado contrato a termo com trabalhadores à procura de primeiro emprego ou com desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego, não podendo, nestes casos, a contratação a termo exceder 18 meses.

5 — Os contratos celebrados ao abrigo desta cláusula ficam sujeitos às disposições deste acordo na parte aplicável e são comunicados, dentro dos prazos estabelecidos, às entidades previstas na lei.

Cláusula 31.^a

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constarão os actos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, retribuições, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, por advogado com poderes de representação suficientes, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 32.^a

Períodos de funcionamento das unidades de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete ao Banco a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

a) Em geral, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Podem funcionar continuamente:

i) Os serviços de informática;

ii) Os serviços de gestão de ATM;

iii) Os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet;

iv) Os serviços de autorização de pagamentos;

v) Os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais;

vi) Outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura regular de unidades de trabalho ao sábado será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público.

Cláusula 33.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido pelo Banco em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de 45 horas por semana e de 9 horas por dia.

3 — No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de 15 minutos para conclusão das transacções, operações e tarefas inadiáveis, começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

4 — O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pelo Banco ou consentido pela hierarquia directa do trabalhador, deve ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 34.^a

Horário normal de trabalho

O horário normal de trabalho é fixado pelo Banco entre as 8 e as 20 horas, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

Cláusula 35.^a

Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, o Banco pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário de trabalho normal;

b) Horário de trabalho diferenciado;

- c) Horário de trabalho flexível;
- d) Horário de trabalho por turnos.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 32.^a

4 — O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adoptado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 32.º e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) do n.º 2 da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores dêem o seu acordo.

5 — Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que dêem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

Cláusula 36.^a

Intervalos de descanso

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, nem superior a duas horas, para alimentação e descanso, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido, retomarão o serviço com igual atraso.

3 — Salvo o disposto neste acordo, existirá sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de seis horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

4 — O Banco pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia.

Cláusula 37.^a

Registo das horas de trabalho

O Banco deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de gestão, coordenação, técnicas superiores ou técnicas e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — O acordo com o trabalhador deve ser enviado à Autoridade para as Condições do Trabalho.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem de uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra

forma, a retribuição adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

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

5 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

6 — Se a denúncia for da iniciativa do Banco, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 39.^a

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;

b) Gravidez e amamentação, nos termos dos números seguintes;

c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

e) Participação na vida sindical nos termos da cláusula 16.^a;

f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que se considerem atendíveis.

3 — No caso da alínea b) do número anterior, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

4 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre o Banco e os trabalhadores;

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando o Banco tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Banco.

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

5 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar sempre que não se verifique qualquer dos condicionalismos previstos no n.º 3.

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

a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

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

d) Participação na vida sindical nos termos da cláusula 16.^a

7 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Os portadores de deficiência;

b) As mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

8 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

9 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, o Banco fica obrigado a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

Cláusula 41.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não pode prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia normal de trabalho, mais de 2 horas.

2 — Não pode também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3 — O trabalho prestado ao abrigo das alíneas b) e c) do n.º 3 da cláusula anterior não está sujeito a quaisquer limites, integrando-se, nomeadamente, nestas situações a transferência de valores.

Cláusula 42.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1 — É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 43.^a

Registo do trabalho suplementar

1 — O Banco deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, devendo ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2 — Do registo referido no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

3 — No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

Cláusula 44.^a

Dias de descanso compensatório

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

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Se o número de horas não determinar o vencimento do direito a um dia completo de descanso, o trabalhador gozará, no início de cada ano, um período de descanso correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, com o mínimo de fracções de meia hora.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo Banco.

Cláusula 45.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo 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 — Sempre que venham a revelar-se necessários, podem ser estabelecidos horários de trabalho por turnos nos serviços de:

- a) Informática;
- b) Outras situações, devidamente justificadas.

3 — Salvo o disposto na cláusula seguinte, os horários por turnos podem ter a duração consecutiva de:

a) Seis horas, com intervalo de 20 minutos para alimentação e descanso, sem prejuízo do descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo, a menos que, por acordo, as horas de sábado sejam compensadas durante a respectiva quinzena;

b) Sete horas, caso em que se inclui no tempo de trabalho um intervalo de 20 minutos para alimentação e descanso.

4 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

5 — Os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

6 — São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite os seguintes:

a) Necessidade, devidamente justificada, de prestar assistência imprescindível a membros do respectivo agregado familiar;

- b) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d) Gravidez, amamentação e aleitação.

7 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho e aos Sindicatos, sempre que solicitado por estes.

8 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 46.^a

Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados.

2 — Estes horários permitem que a hora de entrada ou saída se situe no intervalo das 7 às 20 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11 às 15 horas, ou com um intervalo de trinta minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

3 — O horário dos trabalhadores de limpeza pode oscilar entre as 6 e as 21 horas, com intervalos variáveis

para almoço e descanso, devendo evitar-se, na medida do possível, a sua coincidência com o horário normal de trabalho.

4 — Os horários diferenciados constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço.

5 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho.

6 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 47.^a

Horários de trabalho flexíveis

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

2 — A prática de horários flexíveis deve pautar-se pela observância dos seguintes requisitos e condições:

a) Cumprimento do período normal de trabalho semanal a que o trabalhador se encontra vinculado;

b) Desenvolvimento do horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira entre as 7 e as 20 horas;

c) Fixação de um período de permanência obrigatório e de períodos de flexibilidade, a definir pelo Banco, devendo o período de permanência obrigatória situar-se dentro do horário normal de trabalho fixado na cláusula 34.^a;

d) Interrupção do trabalho por um intervalo de meia a duas horas para almoço e descanso, entre as 12 e as 15 horas;

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

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

5 — Os trabalhadores sujeitos a horário flexível ficam obrigados a comparecer, dentro dos períodos de flexibilidade, sempre que se torne indispensável, designadamente para a participação em reuniões ou elaboração de trabalhos urgentes.

6 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no n.º 4, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Autoridade para as Condições do Trabalho.

7 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário flexível, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 48.^a

Descanso semanal

1 — Salvo disposição em contrário expressamente consignada neste acordo, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Não é permitido trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados estabelecidos neste acordo, salvo nas circunstâncias excepcionais nele previstas.

Cláusula 49.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 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 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios são observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 50.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia 24 de Dezembro.

Cláusula 51.^a

Duração do período de férias

1 — Sem prejuízo do previsto neste acordo, o período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço até 31 de Dezembro desse ano.

Cláusula 52.^a

Acumulação de férias

1 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e, ainda, nos números seguintes.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o Banco e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — O Banco e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 53.^a

Férias dos trabalhadores em situação de 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 vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a um período de férias e respectivo subsídio, correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço prestado nesse ano.

3 — O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado 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 54.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

3 — No ano do regresso ao serviço ou de cessação do contrato de trabalho, aplica-se, respectivamente, o disposto nos n.ºs 2 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 55.^a

Férias no ano da cessação do contrato

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

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

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse

período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 56.^a

Férias seguidas ou interpoladas

- 1 — As férias devem ser gozadas sem interrupção.
- 2 — O Banco e o trabalhador podem, porém, acordar que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 12 dias úteis sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 57.^a

Marcação do período de férias

- 1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo e na lei.
- 2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.
- 3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o Banco, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.
- 4 — Na falta de acordo, cabe ao Banco marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, cumprindo as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 58.^a

Alteração da marcação do período de férias

- 1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa do Banco.
- 2 — No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.
- 3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse do Banco, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 12 dias úteis de férias.
- 4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem o Banco na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, no pressuposto de que gozaria integralmente as férias no período fixado.
- 5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 59.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido

por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 62.^a

Cláusula 60.^a

Afixação do mapa de férias

O Banco elaborará até 15 de Abril de cada ano o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador e afixá-lo-á nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de Outubro.

Cláusula 61.^a

Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço do Banco têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 57.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 62.^a

Suspensão de férias

- 1 — Em caso de doença ou de licença por maternidade, paternidade, adopção e licença parental, durante o gozo de férias, serão as mesmas suspensas, considerando-se como não gozadas na parte restante.
- 2 — O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo o Banco exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.
- 3 — A suspensão prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a suspensão conta-se a partir da comunicação.
- 4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo das situações previstas no n.º 1, salvo acordo em contrário entre o Banco o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.
- 5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.
- 6 — Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de Abril do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.
- 7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa com quem viva em união de facto, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 65.^a

Cláusula 63.^a

Violação do direito a férias

1 — Se o Banco obstar, com culpa, ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de compensação, o triplo da

retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 64.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos podem ser adicionados para determinação dos períodos legais de trabalho diário em falta.

Cláusula 65.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
2 — São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei:

- a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) 5 dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa com quem viva em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrasta, enteados, sogros, genros e noras;
- c) 2 dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge ou do ex-cônjuge, irmãos e cunhados;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos neste acordo e na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;
- h) O tempo indispensável, nos termos da lei, ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste acordo e na lei;
- j) As dadas, nos termos da lei, por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- k) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco, com ou sem remuneração;

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

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

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

5 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelo Banco, com ou sem remuneração, ao abrigo do disposto na alínea k) do mesmo número.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 66.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao Banco com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao Banco logo que possível.

3 — O Banco pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, nos termos da lei, prova dos factos invocados para a justificação.

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

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, o Banco recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva de intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

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

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do n.º 2 da cláusula 65.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco.

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo Banco podem, por decisão deste, não determinar a perda da retribuição.

4 — Sempre que se verificar a situação de doença, protecção na parentalidade ou de acidente de trabalho, o Banco adiantará ao trabalhador o montante a receber da

segurança social ou, eventualmente, de companhia seguradora, devendo este entregar ao Banco a totalidade dos subsídios recebidos.

5 — As faltas motivadas por acidente de trabalho, doenças profissionais e as decorrentes de licença parental, em qualquer das suas modalidades, são consideradas como tempo de serviço efectivo, não podendo o trabalhador ser prejudicado na respectiva avaliação de desempenho.

Cláusula 68.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — As faltas injustificadas podem ainda ter efeitos disciplinares, nos termos da lei.

Cláusula 69.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 70.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula

17.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 71.^a

Cessação do contrato durante a suspensão

A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Cláusula 72.^a

Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se no Banco para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 73.^a

Licença sem retribuição

1 — O Banco pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob a responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

3 — Em situação prevista no número anterior, o Banco pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha proporcionado ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando por razão inerente à dimensão do Banco, não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

f) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direcção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo para o funcionamento do Banco.

4 — Para efeitos de concessão de licença sem retribuição torna-se necessário que os trabalhadores fundamentem os respectivos pedidos, podendo ainda considerar-se atendíveis os seguintes motivos:

a) Frequência de cursos ou estágios, no país ou no estrangeiro, que se revistam de interesse para os serviços do Banco;

b) Desempenho de funções noutras instituições de crédito ou organismos, mas apenas quando o exercício dessas funções se enquadre no domínio de acordos de cooperação celebrados com países estrangeiros ou na prestação de serviços em organismos internacionais;

c) Prestação de assistência na doença a membros do agregado familiar ou ainda, no caso de não haver coabitação, a pais, sogros e avós.

5 — Salvo regime diferente do previsto na lei, a licença sem vencimento conta para a antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6 — O Banco e o trabalhador podem, em relação à licença a conceder ao abrigo do n.º 4, designadamente tendo em atenção o prazo solicitado, acordar na não contagem, no todo ou em parte, da licença para efeitos de antiguidade.

7 — Durante o período de licença sem retribuição:

a) O trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 17.ª;

b) Cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social;

c) Se a licença for concedida para os fins previstos no n.º 2, o trabalhador pode, querendo, continuar a contribuir para os SAMS, suportando, neste caso, o Banco, igualmente, as importâncias, para o mesmo fim, que lhe competiriam na base da remuneração auferida antes do início da licença;

d) A faculdade constante da alínea anterior poderá ser extensiva às situações em que a licença é concedida para fins diferentes dos previstos no n.º 2, desde que o Banco dê para tal o seu acordo.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição base;
- b) As diuturnidades;
- c) Os subsídios de função atribuídos pelo Banco;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência, nomeadamente as que sejam de aplicação generalizada aos trabalhadores do Banco.

3 — Para os efeitos deste acordo não constituem, porém, retribuição as prestações de natureza pecuniária devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente o abono para falhas e os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Prémios de antiguidade;
- d) Gratificações extraordinárias concedidas pelo Banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- e) Participação nos lucros de cada exercício;
- f) Complemento de abono de família;
- g) Subsídios de almoço e de jantar.

Cláusula 76.ª

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — O Banco pode efectuar o pagamento por transferência bancária ou, excepcionalmente, por outro meio de pagamento.

3 — No acto de pagamento da retribuição, o Banco deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, identificação da apólice de seguro de acidentes de trabalho, número de inscrição na segurança social, grupo e nível, categoria profissional, período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 77.ª

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$RME \times 12 / 52 \times n$$

sendo *RME* o valor da retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 78.ª

Retribuição de trabalho nocturno

1 — A retribuição de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, será superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 74.ª

Definição de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do Banco ao trabalhador, salvo prova em contrário.

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

Cláusula 75.ª

Classificação da retribuição

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

a) Retribuição base — a prevista no anexo III para cada nível e escalão;

b) Retribuição mínima mensal — a retribuição base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

c) Retribuição mensal efectiva — a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

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

Cláusula 79.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que, excepcionalmente, não prestem serviço em regime de tempo completo, é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 80.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado $\frac{1}{25}$ da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias e é pago em Abril, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco.

4 — No caso de, antes da data de pagamento referida no número anterior, o trabalhador gozar um período de férias no mínimo de 13 dias, o subsídio de férias será pago antes do respectivo gozo.

Cláusula 81.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, previsto na cláusula 70.^a ou ao abrigo da cláusula 73.^a, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano da admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 82.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2 % do nível 6, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;

b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — Ao trabalhador será sempre aplicado o regime de diuturnidades que lhe for mais favorável, só podendo mudar de regime ao fim de um ano da respectiva vigência.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, será tido em conta o disposto na cláusula 11.^a

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

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

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

Cláusula 83.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço, no valor constante do anexo IV, que será pago mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço nas estruturas de representação colectiva, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 84.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV.

2 — Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efectivos terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono para falhas no valor de 50 % do referido no número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção, seguidos ou interpolados.

3 — Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4 — Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a 110 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento de um montante igual ao previsto no n.º 1 durante as férias referentes ao mesmo ano.

5 — Considera-se caixa o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

Cláusula 85.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

1.ª hora:

Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

2.ª hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Nocturno:

1.ª hora:

Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

2.ª hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 83.^a

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

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

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

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

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

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

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 83.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 86.^a

Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respec-

tivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

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

a) Será pago pelo Banco o preço da viagem;

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

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

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, o Banco pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula: $0,30 \times$ preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas, vendida pela distribuidora com maior implantação no mercado nacional, em vigor no último dia do mês imediatamente anterior, verba que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do Banco para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado. O Banco suportará também as despesas com portagens, devendo, para o efeito, ser apresentados os respectivos comprovativos;

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

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

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária nos termos do anexo iv.

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

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor indicado no anexo iv.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, o Banco reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

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

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

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

11 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá

direito, por cada período de quatro semanas, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

12 — Os valores das ajudas de custo referidos nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

Cláusula 87.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores no activo que completem, 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

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

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 12.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2, só não são contados:

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

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

5 — Para os efeitos do número anterior, não são consideradas as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho e doença profissional;
- b) Situações previstas na cláusula 119.^a;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Internamento hospitalar e o período imediatamente posterior ao internamento, devidamente comprovado;
- f) Exercício de funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

6 — Quando o trabalhador se encontrar nas situações previstas no n.º 4, o prémio a que tem direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível.

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

Cláusula 88.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores do Banco podem beneficiar de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota-parte da

percentagem global que para o efeito o órgão competente deliberar, de acordo com os demais termos e condições que por este vierem a ser fixados.

Cláusula 89.^a

Complemento ao abono de família

1 — É atribuído aos trabalhadores um complemento mensal ao abono de família, por cada filho, 12 vezes ao ano, pago conjuntamente com o vencimento, dos valores constantes do anexo v e nas condições seguintes:

2 — O complemento é devido desde o mês seguinte àquele em que o filho perfizer um ano de idade até à idade máxima que esteja prevista na lei para a concessão do abono de família.

3 — O trabalhador compromete-se a fazer prova, junto do Banco, em Maio de cada ano, do recebimento do abono de família, bem como a indicar um dos cinco escalões em que está inserido para aquele efeito e a informar prontamente o Banco de qualquer alteração respeitante ao recebimento do abono de família, designadamente mudança de escalão e número de filhos.

4 — Não haverá lugar ao pagamento do referido complemento se o cônjuge do trabalhador ou o companheiro(a) que viva com o mesmo em união de facto for também trabalhador do Banco e auferir o complemento do abono de família em relação aos filhos do casal.

5 — Os trabalhadores que não recebam abono de família apenas pelo facto do rendimento de referência do respectivo agregado familiar ultrapassar o limite superior previsto para o 5.º escalão beneficiarão, nas condições constantes dos números anteriores, com excepção da referida no n.º 5, do complemento, que integra, para este efeito, o 6.º escalão.

6 — A partir de Janeiro de 2011, os valores do complemento constantes do anexo v serão actualizados na mesma percentagem de variação da tabela salarial. No caso de esta conter diversas percentagens de variação, nos respectivos níveis, a percentagem a considerar será a média aritmética simples dessas percentagens.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 90.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

3 — Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

4 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo ser acordada a opção pela dispensa ao trabalho durante três dias

por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de trabalho por turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 91.^a

Férias e licenças

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo Banco.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

a) Com 48 horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de 5 dias de licença.

Cláusula 92.^a

Prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

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

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

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

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas em cada ano lectivo.

Cláusula 93.^a

Requisitos para fruição dos direitos conferidos aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar dos direitos conferidos nas cláusulas deste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto do Banco, da frequência, nível de ensino em que se encontra matriculado e horário das actividades educativas a frequentar;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, quando o estabelecimento de ensino proceda ao controlo da frequência e tal seja exigido pelo Banco;

c) Comprovar o aproveitamento escolar, no final de cada ano lectivo.

2 — Para poder continuar a usufruir desses direitos, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará desses mesmos direitos.

3 — Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, sem prejuízo de outras situações previstas na lei.

4 — Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5 — Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante na cláusula anterior cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

6 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

7 — No ano lectivo subsequente àquele em que cessaram os direitos previstos neste capítulo, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 94.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo e na lei.

Cláusula 95.^a

Poder disciplinar

1 — O Banco tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante procedimento disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 96.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o Banco, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

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

3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 97.^a

Sanções aplicáveis

1 — O Banco pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

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

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 98.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — O Banco manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, o Banco fornecerá ao Sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

Cláusula 99.^a

Suspensão preventiva

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

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o Banco, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença no Banco é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — A suspensão de trabalhador que seja membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 100.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de infracção disciplinar, o Banco comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data, será remetida à Comissão de Trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 96.^a

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

7 — O Banco, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, decide acerca da realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, excepto quando se trate de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, caso em que deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8 — Quando haja lugar à instrução requerida pelo trabalhador, o Banco não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota

de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10 — Decorrido o prazo de 10 dias úteis referido no número anterior, o Banco dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11 — Se o Banco optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos cinco dias úteis após a recepção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores.

12 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

13 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

Cláusula 101.^a

Notificação da nota de culpa

1 — A nota de culpa será entregue ao arguido ou remetida pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrarem o conceito de justa causa de despedimento, o Banco comunicará, por escrito, ao arguido e à Comissão de Trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço, de contrário, será endereçada para a sua residência.

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte àquele.

5 — A presunção do n.º 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no procedimento que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 102.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do procedimento disciplinar.

Cláusula 103.^a

Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas, se à data

desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 70.^a, ou ao abrigo da cláusula 73.^a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada nos 30 dias seguintes ao do seu regresso ao serviço.

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

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

Cláusula 104.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, nomeadamente:

i) Participar ao seu sindicato, à Autoridade para as Condições do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte do Banco;

ii) Depor em tribunal ou em procedimento disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infracção, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior;
- b) Até um ano após a reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação;
- c) Até três anos após a data da apresentação da candidatura ou da cessação do exercício de funções, previstas na alínea c) do número anterior.

Cláusula 105.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- d) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o

parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito se tiverem decorrido os prazos previstos na cláusula 96.^a, ou se o respectivo procedimento for inválido:

3 — O procedimento é inválido se:

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

b) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 100.^a;

c) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 6 e 7 da mesma cláusula;

d) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 100.^a

4 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

5 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, o Banco apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 100.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 106.^a

Efeitos do despedimento ilícito e da aplicação de sanção abusiva

1 — Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

2 — Em caso de possibilidade legal de o Banco se opor à reintegração ou existindo acordo entre o Banco e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

a) Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses;

b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a dois meses de retribuição base, acrescida das diuturnidades por cada ano completo de serviço ou fracção.

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

Cláusula 107.^a

Suspensão do despedimento

Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 108.^a

Impugnação do despedimento

O trabalhador pode opor-se ao despedimento mediante apresentação de formulário próprio, junto do tribunal com-

petente, no prazo de 60 dias contados a partir da recepção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 109.^a

Prazo de prescrição

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

Cláusula 110.^a

Prova de créditos

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

Cláusula 111.^a

Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo, pertencentes ao trabalhador, gozam dos privilégios consignados na lei.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 112.^a

Formação profissional

1 — Cabe ao Banco manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que lhes sejam determinadas pelo Banco, devendo estas ocorrer, preferencialmente, durante o horário laboral.

3 — A duração das acções de formação será, no mínimo, a prevista na lei.

4 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 86.^a

6 — Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 113.^a**Regime de segurança social**

Todos os trabalhadores do Banco estão abrangidos pelo regime geral de segurança social.

Cláusula 114.^a**Plano complementar de pensões**

1 — Os trabalhadores inscritos no Regime Geral da Segurança Social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do Banco e dos trabalhadores.

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

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

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá ao Banco decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições, sem que isso implique qualquer responsabilidade, por parte do Banco, sobre a gestão do Fundo.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 ou da decisão tomada pelo Banco nos termos do número anterior só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6 — O pagamento dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento serão efectuados nos termos e condições previstos na legislação reguladora dos fundos de pensões e nos respectivos contratos individuais de adesão.

7 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo Banco e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras de atribuição de pensões de sobrevivência constantes do número seguinte, aplicando-se, na falta dos beneficiários ali referidos, o disposto no n.º 10 da presente cláusula.

8 — Para os efeitos previstos na primeira parte do número anterior da presente cláusula, são beneficiários das pensões de sobrevivência os que sejam definidos pela legislação do Regime Geral da Segurança Social em vigor à data da morte do trabalhador, sendo também aplicável as percentagens de repartição previstas naquela legislação.

9 — No caso de a aplicação daquelas percentagens legais de repartição excederem ou ficarem aquém de 100%, serão aquelas ajustadas proporcionalmente para que o somatório das mesmas seja de 100%.

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

11 — O Banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 115.^a**Subsídio de doença**

1 — Aos trabalhadores que se encontram na situação de baixa por doença ou acidente de trabalho será atribuído, em cada ano civil, e até ao limite de 12 dias seguidos ou interpolados, um subsídio complementar igual à diferença entre o valor da retribuição efectiva líquida, definida na cláusula 75.^a, a que aqueles teriam direito se não estivessem com baixa e o valor atribuído pela segurança social ou, eventualmente, por companhia seguradora, sem prejuízo do disposto no n.º 4 da cláusula 67.^a

2 — No caso de a baixa transitar de ano civil, e já terem decorrido mais de 12 dias daquela baixa no ano anterior, não haverá lugar, no ano seguinte, ao pagamento de qualquer subsídio adicional inerente a essa baixa.

SECÇÃO II

Assistência médica e cuidados de saúdeCláusula 116.^a**Benefícios e gestão dos SAMS**

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é assegurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos n.ºs 2 e 3.

2 — Os Serviços de Assistência Médico-Social — SAMS constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas na cláusula 118.^a, e são geridos pelo Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte, Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca.

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

Cláusula 117.^a**Âmbito pessoal**

1 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais o Banco é obrigado a contribuir,

nos termos do n.º 1 da cláusula seguinte, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste Sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

2 — São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas no n.º 1 da cláusula seguinte, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

Cláusula 118.^a

Contribuições

1 — Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

a) A cargo do Banco, a verba correspondente a 6,50% das seguintes prestações auferidas pelos trabalhadores no activo ou na situação de doença:

Retribuição base;

Diuturnidades;

Outros complementos de retribuição atribuídos pelo Banco;

Retribuição por isenção de horário de trabalho;

Subsídios de férias e de Natal;

b) A cargo do Banco, a verba correspondente a 6,50% das pensões de reforma, invalidez ou sobrevivência efectivamente recebidas pelos trabalhadores, que integram as pensões pagas pela segurança social e as pensões complementares previstas neste acordo;

c) As contribuições para os SAMS relativas aos trabalhadores contratados a tempo parcial são calculadas sobre o valor da retribuição do nível mínimo de admissão do respectivo grupo, se da incidência sobre as prestações efectivamente auferidas resultarem contribuições de valor inferior;

d) A cargo do trabalhadores a tempo inteiro, a verba correspondente a 1,50% das retribuições auferidas e constantes da alínea *a)*;

e) A cargo dos trabalhadores reformados e pensionistas a verba correspondente a 1,50% do valor das pensões efectivamente recebidas, que integram as pensões pagas pela segurança social e as pensões complementares previstas neste acordo.

2 — Os beneficiários referidos na alínea *e)* deverão autorizar os SAMS a proceder ao débito na sua conta bancária das contribuições devidas, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, sob pena da suspensão da atribuição de participações.

3 — O Banco remeterá aos SAMS dos Sindicatos ou à entidade que os venha a substituir, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte magnético com indicação dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas abrangidos.

SECÇÃO III

Regime de parentalidade

Cláusula 119.^a

Protecção na parentalidade

A protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos, nos termos da lei:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adopção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

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

g) Dispensa para consulta pré-natal;

h) Dispensa para avaliação para adopção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

l) Faltas para assistência a neto;

m) Licença para assistência a filho;

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

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

p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

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

r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

s) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno.

SECÇÃO IV

Empréstimos para habitação

Cláusula 120.^a

Crédito à habitação

1 — O Banco concederá aos seus trabalhadores, no activo e reformados por invalidez, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, incluindo a transferência dos empréstimos de trabalhadores oriundos de outras instituições de crédito com os quais tenha celebrado contratos de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do presente capítulo e do Regulamento do Banco a estabelecer para o efeito, em documento autónomo.

2 — Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e deverão ser liquidados no máximo de 35 anos e até o mutuário completar 65 anos de idade, sem prejuízo das excepções previstas no Regulamento de Crédito à Habitação em que aquele prazo e aquela idade poderão ampliar-se até 40 e 70 anos, respectivamente.

3 — O *plafond* a afectar à concessão dos empréstimos será definido anualmente pelo Banco, em função dos índices da sua rentabilidade, da massa salarial paga, do número de trabalhadores no activo e dos que ainda não beneficiam

desse tipo de empréstimos, bem como do valor do limite referido na cláusula 122.^a

4 — O *plafond* a que se refere o número anterior não abrange as transferências dos empréstimos de trabalhadores oriundos de outras instituições de crédito.

Cláusula 121.^a

Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 122.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de €180 426,40 e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel e do valor do contrato se este for menor que aquele.

2 — O valor constante do n.º 1 poderá ser revisto anualmente.

Cláusula 123.^a

Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso, não podendo conduzir a taxa de juro superior a 15 % ou inferior a 0,1 % ao ano.

Cláusula 124.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções no Banco BIC será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento colectivo e extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo e natureza, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e o Banco.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 125.^a

Princípio geral

1 — Cada uma das partes outorgantes compromete-se a zelar pela execução do presente acordo.

2 — O disposto no presente acordo não prejudica a aplicação de normativos aprovados pelo Banco que, em cada momento, se mostrem mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 126.^a

Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo são punidas nos termos da lei.

Cláusula 127.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa o Banco de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — A aplicação de coima não prejudica o direito a eventual indemnização devida ao trabalhador lesado.

Cláusula 128.^a

Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo tem o destino que a lei determinar.

Cláusula 129.^a

Comissão paritária

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

2 — A comissão é composta por três elementos, sendo um nomeado pela FEBASE, outro pelo Banco e um terceiro, que presidirá, nomeado unanimemente pelos outros dois.

3 — Cada parte designará um elemento suplente, que substituirá o respectivo elemento efectivo nas suas faltas ou impedimentos.

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

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes todos os elementos que a compõem.

6 — As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

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

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

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

10 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 130.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre o Banco e os trabalhadores, quer os celebrados antes quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 131.^a

Regime transitório das promoções por mérito

O disposto nos n.ºs 1 e 5 da cláusula 13.^a produz efeitos a partir de Janeiro de 2011.

Cláusula 132.^a

Regime transitório dos níveis mínimos

Nenhum trabalhador do Banco à data da entrada em vigor do presente acordo e qualquer que seja a natureza

do seu vínculo jurídico ao Banco beneficiará de qualquer ajustamento do seu nível salarial pela simples decorrência da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 133.^a

Plano complementar de pensões

1 — Considerando a dimensão, a especificidade e a recente constituição do Banco, o disposto no n.º 2 da cláusula 114.^a do presente acordo é objecto de um período transitório até à aplicação em pleno do Plano Complementar de Reforma, cuja base de incidência é a retribuição mínima mensal, nos termos definidos na cláusula 75.^a

2 — O período transitório decorrerá a partir do mês seguinte à entrada em vigor do presente acordo, mas nunca antes de 1 de Agosto de 2010 até 31 de Dezembro de 2010 e o pagamento de contribuições terá o faseamento e as percentagens a seguir indicadas, quer a cargo do Banco, quer a cargo dos trabalhadores:

De 1 de Agosto a 31 de Dezembro de 2010 — 0,50 %;
De 1 de Janeiro a 30 de Junho de 2011 — 0,75 %;
De 1 de Julho a 31 de Dezembro de 2011 — 1 %.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

Grupos profissionais	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A — Directivas	Director	16
		Director-adjunto	14
		Subdirector	13
	B — Técnicas específicas e de enquadramento	Gerente	11
		Subgerente	10
		Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Inspector/auditor	11
		Analista informático	9
		Programador informático	8
Operador informático		6	
Solicitador	7		
Secretário	6		
Gestor de clientes	6		
C — Administrativas operativas e comerciais	Administrativo	5	
Grupo II	D — Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
		Telefonista	3
Grupo III	E — Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2

ANEXO II

Descrição de funções

Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

Área funcional A — Funções directivas

Agrega as categorias de direcção.

Director, director-adjunto, subdirector. — É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos do Banco. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração.

Poderá reportar directamente à administração.

Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Área funcional B — Funções técnicas, específicas e de enquadramento

Agrega as categorias de enquadramento, seja da área comercial, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica.

Gerente. — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Subgerente. — É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar actividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão directivo. Pode coordenar outras actividades relacionadas com o apoio directo às unidades de negócio.

Técnico de grau I. — É o trabalhador que participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos do Banco. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente à administração. Quando em representação do Banco, incumbem-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar o Banco em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com directrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV. — É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, propõe soluções, participa em projectos, processos ou diligências e concretiza as acções e operações inerentes à sua actividade. É directamente responsável perante a respectiva chefia. Pode representar o Banco em assuntos da sua especialidade.

Inspector/auditor. — É o trabalhador que audita e inspecciona todas as actividades do Banco e exerce funções de auditoria.

Analista informático. — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do trabalho informático da informação, os sistemas que melhor respondam ao objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

Programador informático. — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando os respectivos programas, visando a optimização dos meios existentes por forma que os sistemas de informação melhor respondam aos objectivos fixados.

Operador informático. — É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela planificação, executa directamente trabalhos de exploração de tratamento informático de informação, operando directamente sobre computadores e ou unidades periféricas, de acordo com as normas e os métodos estabelecidos.

Solicitador. — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva Câmara, exerce nessa qualidade a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

Secretário. — É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direcção, nomeadamente gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Gestor de clientes. — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços do Banco.

Área funcional C — Funções administrativas, operativas e comerciais

Agrega as categorias de carácter administrativo, operacional e comercial.

Administrativo. — É o trabalhador que realiza actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional D — Apoio qualificado

Profissional qualificado. — É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a actividade de outros empregados.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior.

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem profissões de natureza não bancária, de apoio geral às actividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional E — Apoio geral

Contínuo. — É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.

Motorista. — É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e accionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

ANEXO III

(Em euros)

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18.....	2 723,11	3 071,48	3 890,07
17.....	2 462,28	2 654,23	3 084,84
16.....	2 290,83	2 427,04	2 751,31
15.....	2 110,45	2 224,35	2 508,37
14.....	1 926,11	2 030,50	2 292,68
13.....	1 748,10	1 846,24	2 086,63
12.....	1 600,84	1 690,56	1 908,49
11.....	1 474,63	1 548,57	1 740,21
10.....	1 318,96	1 397,74	1 584,67
9.....	1 210,10	1 273,74	1 434,50
8.....	1 096,24	1 156,66	1 305,66
7.....	1 014,46	1 065,06	1 196,68
6.....	959,25	1 007	1 103,36
5.....	848,80	901,71	1 024,85
4.....	736,78	784,44	
3.....	640,54	683,99	
2.....	564,81	603,20	
1.....	480,15	513,81	

ANEXO IV

(Em euros)

Cláusula	Designação	Valor
83. ^a	Subsídio de almoço	9,03
82. ^a , n.º 1, alínea a)	Diuturnidades (antiguidade)	40,80
86. ^a	Despesas com deslocações:	
n.º 4	Em território português	50,24
n.º 4	No estrangeiro	175,75
n.º 6	Deslocações — diária (uma só refeição)	15,61
84. ^a	Abono para falhas (mensal)	134,63
122. ^a	Crédito à habitação	180 426,40
24. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	147 736,14

ANEXO V

Escalão de rendimento	Montante mensal (desde os 13 meses, inclusive até quando for ilegível) (euros)
1.....	28
2.....	23
3.....	18
4.....	13
5.....	10
6.....	5

Regulamento do crédito à habitação do Banco BIC Português, S. A.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

1 — Os empréstimos objecto deste regulamento visam proporcionar aos trabalhadores do Banco BIC, no activo e reformados por invalidez, a possibilidade de:

- Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- Aquisição de terreno e construção de habitação;
- Construção de habitação em terreno próprio;
- Ampliação de habitação própria;
- Beneficiação de habitação própria.

2 — Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objectivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 e que obedeçam às regras estabelecidas no acordo de empresa e no presente regulamento.

3 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

- Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

4 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1, o Banco adiantará, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- 60 % do valor do empréstimo ou do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;
- 30 % do valor do terreno ou de um nono do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado e devidamente legalizado.

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

6 — Salvo o disposto no n.º 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

7 — O disposto na alínea *e)* do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

8 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *b)* do n.º 3:

a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;

b) O trabalhador obriga-se a apresentar, no âmbito da instrução do processo para a concessão do crédito, documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea *b)* do precedente n.º 1:

a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação anterior;

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 95 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea *c)* do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor da avaliação pelo Banco, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do n.º 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo e reformados por invalidez em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância inferior a 60 km do local de trabalho e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 4.º

Limites dos recursos financeiros a afectar ao crédito à habitação e limites gerais do valor do empréstimo

1 — O montante dos recursos financeiros a afectar ao crédito à habitação no âmbito do presente regulamento será estabelecido anualmente por deliberação do conselho de administração, função dos índices da rentabilidade do Banco, da massa salarial paga, do número de trabalhadores do activo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimo, bem como do valor limite referido no n.º 2 deste artigo.

2 — Neste momento, o valor máximo do empréstimo é de €178 640 e não pode ultrapassar 90 % da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

3 — O valor constante no n.º 2 poderá ser revisto anualmente.

4 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 95 % do valor das mesmas, nem 60 % do valor da habitação após a conclusão das obras.

Artigo 5.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a $\frac{1}{24}$ dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2 — Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

a) «Agregado familiar» o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a), há mais de dois anos, em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) «Rendimento do agregado familiar» a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Artigo 6.º

Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo I, complementado com as definições do anexo II deste regulamento.

2 — Será organizada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo de 90 dias, após a data do termo do período de inscrição, com a validade prevista até 30 de Junho do ano seguinte, sem prejuízo do estipulado no n.º 1 do artigo 20.º do presente regulamento.

Artigo 7.º

Confirmação das declarações

O Banco reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 8.º

Prazos do empréstimo e de amortização

1 — O prazo máximo dos empréstimos, a contar dos eventuais adiantamentos, será de 35 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 65 anos.

3 — Se o empréstimo implicar um encargo mensal superior ao limite previsto no n.º 1 do artigo 5.º, o prazo do empréstimo poderá ampliar-se na exacta medida que permita o cumprimento daquele limite, não podendo, em nenhum caso, exceder 40 anos.

4 — Se durante a vida do empréstimo se verificar uma imprevista e substancial redução do rendimento anual do agregado familiar do mutuário que conduza a que o serviço da dívida acarrete um encargo superior ao limite previsto no n.º 1 do artigo 5.º, o prazo do empréstimo, na medida que vier a ser necessário para a adequação do encargo àquele limite, será ajustado, não podendo, porém, exceder os 40 anos.

Todavia, superada a causa que motivou a redução do referido rendimento, o empréstimo retomará as condições inicialmente contratadas, designadamente quanto ao prazo e ao limite de idade do mutuário.

5 — Nos casos referidos nos n.ºs 3 e 4 deste artigo, o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos.

Artigo 9.º

Taxas de juro

1 — A taxa de juro será a que estiver definida no acordo de empresa.

2 — A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do início do subsequente período de contagem do juro, salvo se a alteração coincidir com o início de novo período de juros em que começa a produzir efeitos desde logo.

Artigo 10.º

Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos,

após a outorga do respectivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

Artigo 11.º

Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão efectuados em prestações mensais constantes.

2 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3 — As prestações serão debitadas de acordo com a opção do Banco, ou na conta de depósito à ordem do trabalhador na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respectivo cônjuge, devendo, neste caso, aquele tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações, ou por dedução mensalente no vencimento do mutuário trabalhador do Banco.

4 — A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do artigo 1.º, n.º 4, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 14.º, bem como do registo provisório de hipoteca.

Artigo 12.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário tem o direito de efectuar o reembolso antecipado parcial em qualquer momento do contrato, independentemente do capital a reembolsar, desde que efectuado em data coincidente com os vencimentos das prestações e mediante pré-aviso de sete dias úteis ao Banco.

2 — O reembolso antecipado total pode ser efectuado em qualquer momento da vigência do contrato mediante pré-aviso de 10 dias úteis ao Banco.

3 — Se a antecipação do reembolso for total, e não for apresentada qualquer justificação aceitável, o trabalhador poderá ficar impedido de recorrer a novo empréstimo ao abrigo deste regulamento.

4 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com o Banco e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 13.º

Hipoteca

1 — Os empréstimos, mesmo quando concedidos a título de adiantamento, serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca ou hipoteca em paridade os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os trabalhadores tenham

alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 14.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor do Banco BIC.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer um seguro multirrisco, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando o Banco BIC, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pelo Banco BIC, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que o Banco BIC Português, S. A. está interessado neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

5 — O trabalhador obriga-se a comprovar perante o Banco BIC o pagamento regular dos prémios.

Artigo 15.º

Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

Artigo 16.º

Situações especiais

Exceptua-se do disposto no artigo anterior a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 60 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 17.º

Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato do capital em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que nos termos deste regulamento lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b*) do n.º 3 do artigo 1.º e da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, o Banco pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 18.º

Cessaçã do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções no Banco BIC será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento colectivo e extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo e natureza, até efectivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se o Banco admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 19.º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

De 2 a 31 de Dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

Artigo 20.º

Validade dos pedidos de empréstimos

1 — Os pedidos de empréstimos apenas produzirão efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados no(s) próximo(s) concurso(s), sob pena de não serem considerados.

2 — O proponente deverá actualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

Artigo 21.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória e que se mostre indispensável ao estudo, designadamente:

1 — Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato promessa de compra e venda;

c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
 d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da reparação de finanças;

e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;

Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes ou a indicação do código de acesso à certidão permanente.

- f) Licença de habitação;
 g) Certificação energética.

2 — Empréstimos para construção de habitação própria:

a) Identificação do terreno;

b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;

c) Contrato promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;

d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da Câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;

e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;

f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;

g) Certificado do loteamento, quando necessário.

3 — Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente: serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do n.º 1 e das alíneas d) e e) do n.º 2.

4 — Empréstimos para substituição de empréstimo noutra instituição de crédito:

a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1, 2 e 3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;

b) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes.

5 — Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de aquisição ou de hipoteca, conforme a situação, pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 22.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, o Banco procederá a encargo do requerente, à avaliação da habitação ou do terreno e

da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

2 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 90 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

Artigo 23.º

Caducidade da autorização

A não observância do prazo fixado no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo.

Artigo 24.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida na lei.

Artigo 25.º

Reembolso de encargos custeados pelo Banco

O Banco será reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 26.º

Disposições transitórias

O disposto no artigo 19.º iniciará a sua vigência em 2 de Dezembro de 2009, sem prejuízo de neste ano serem concedidos empréstimos no âmbito de obrigações já assumidas.

ANEXO I

Regras de preferência

1 — Condições de habitação:

a) Título de ocupação:

Habitação própria — 5 pontos;

Locação — 20 pontos;

Sublocação ou hospedagem — 30 pontos;

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

Independente — 0 pontos;

Coabitação com familiares — 5 pontos;

Coabitação com não familiares — 10 pontos;

c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

NPR — número de pessoas residentes;

NQ — número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de uma);

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Até 10 % — 5 pontos;

Superior a 10 % até 20 % — 10 pontos;

Superior a 20 % até 30 % — 15 pontos;

Superior a 30 % até 40 % — 20 pontos;

Superior a 40 % até 50 % — 25 pontos;

Superior a 50 % — 30 pontos.

2 — Situação familiar:

Independente ou isolado — 5 pontos;

Com agregado familiar — 10 pontos;

Por cada ascendente — 5 pontos;

Por cada descendente — 10 pontos;

Descendentes de sexo diferente — 10 pontos.

3 — Rendimento familiar *per capita*:

Até A/3 — 40 pontos;

De A/3 até (A/3) + €350 — 35 pontos;

De A/3 + €350 até (A/3) + €700 — 30 pontos;

De A/3 + €700 a (A/3) + €1050 — 25 pontos;

De A/3 + €1050 a (A/3) + €1400 — 20 pontos;

De A/3 + €1400 a (A/3) + €1750 — 15 pontos;

De A/3 + €1750 a (A/3) + €2100 — 10 pontos;

De A/3 + €2100 a (A/3) + €2450 — 5 pontos;

De A/3 + €2450 a (A/3) + €2800 — 0 pontos;

sendo A = retribuição base mensal do nível 5 e rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos mensais do agregado familiar (obtido pela divisão do rendimento anual por 12) e pelo número de elementos que o constituem.

4 — Situações especiais:

a) No início do processo serão atribuídos 25 pontos aos trabalhadores no activo e 15 pontos aos reformados por invalidez;

b) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba:

Por cada ano não contemplado — 25 pontos;

c) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição — prioridade absoluta;

d) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho — prioridade absoluta.

ANEXO II

Definições

Administração directa — entende-se por administração directa aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

Título de ocupação — habitação própria inadequada, entende-se por habitação própria inadequada aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve ser devidamente justificada.

Locação, sublocação e hospedagem — estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome

próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem) — entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Indicação de ocupação — número de divisões asoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efectivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo suas empregadas domésticas.

Número de pessoas residentes — será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e empregadas domésticas.

Relação renda/rendimento do agregado familiar — renda anual: referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a €750;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

Rendimentos anuais do agregado familiar — inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Lisboa, 14 de Julho de 2010.

Pelo Banco BIC Português:

Agostinho Ferreira d'Almeida, mandatário.

Carlos Prieto Traguelho, mandatário.

Pela FEBASE — Federação do Sector Financeiro:

Aníbal José da Costa Ribeiro, mandatário.

Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária.

Delmiro Manuel Sousa Carreira, mandatário.

Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, mandatário.

Vitorino António Ribeiro, mandatário.

Declaração

A FEBASE — Federação do Sector Financeiro declara subscrever o presente acordo celebrado com o Banco BIC Português, S. A., em representação das seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Bancários do Centro;

Sindicato dos Bancários do Norte;

Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Lisboa, 8 de Julho de 2010. — Pelo Secretariado, (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 3 de Agosto de 2010, a fl. 89 do livro n.º 11, com o n.º 181/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Acordo de empresa entre a PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A., e o SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil — Alteração.

O AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2009, é alterado da seguinte forma:

ANEXO III

Regulamento de retribuição (RR)

Cláusula 12.ª

Fundo de pensões

1 — A PGA e o SPAC obrigam-se a instituir um fundo de pensões fechado ou a aderir a fundo ou fundos de pensões abertos, com multigestores, ou uma apólice de seguro de capitalização, nominais, até 60 dias após o início de vigência desta alteração ao presente regulamento, destinado aos pilotos ao serviço da PGA na data de constituição desse produto e aos que venham posteriormente a ser admitidos, com efeitos retroactivos a 1 de Janeiro de 2010 e que garantirá, após a verificação da situação de reforma por velhice ou invalidez, a mobilização do valor capitalizado na sua conta individual, de acordo com a opção do beneficiário, exercida nos termos da lei e do contrato constitutivo.

2 —

3 — A PGA suporta 80% da contribuição definida prevista nesta cláusula e deduz os 20% remanescentes na remuneração do piloto, entregando a totalidade da contribuição definida, mensalmente, à entidade gestora ou entidade gestora líder do(s) fundo(s) ou da apólice, a designar pelo SPAC.

Declaração final dos outorgantes

Nos termos e para os efeitos do disposto na alínea g) do n.º 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, o presente acordo de empresa abrange, por um lado, a PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A., e, por outro, os 152 pilotos ao serviço da mesma PGA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A.

Tendo em conta o previsto no n.º 3 do artigo 496.º do Código do Trabalho, o presente acordo de empresa abrangerá também os pilotos que se filiem no SPAC durante a respectiva vigência.

Lisboa, 26 de Julho de 2010.

Pela PORTUGÁLIA — Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, S. A.:

Luís Plácido Lapa, administrador-delegado.

Pelo SPAC — Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Helder Manuel Raio Silva, presidente da direcção.

Vitorino Fernandes Simões, vogal tesoureiro da direcção.

João Pedro Veloso Amil Dias, vogal da direcção.

Depositado em 2 de Agosto de 2010, a fl. 89 do livro n.º 11, com o n.º 180/2010, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato colectivo entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de Junho de 2008.

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas — A.
Director.
Director de loja.
Supervisor de zona.
Técnico licenciado.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Analista de sistemas — B.
Chefe de departamento.
Gerente de loja.
Programador informático.

2.2 — Técnicos de produção e outros:

Gestor de produto comercial (A/B).

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção/operador encarregado.
Coordenador de loja.
Encarregado de armazém.
Encarregado/chefe de *snack*.
Encarregado de loja — A.
Encarregado de loja — B.
Supervisor de secção.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Comprador.
Secretário.
Subchefe de secção.
Técnico administrativo.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.
Operador informático.

5.3 — Produção:

Decorador.
Desenhador.
Electricista.
Oficial de carnes.
Oficial serralheiro civil.
Oficial serralheiro mecânico.

Panificador.
Pasteleiro.

5.4 — Outros:

Cozinheiro.
Fiel de armazém.
Motorista (pesados e ligeiros).

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de cozinha.
Conferente.
Empregado de mesa/bar/balcão/*snack*.
Empregado de serviços externos.
Operador de hipermercado ou supermercado/loja.
Vigilante.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo.

Acordo colectivo entre a OVIGER — Produção, Transformação e Comércio de Carnes e Derivados, S. A., e outra e o SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2009.

1 — Quadros superiores:

Contabilista.
Director de serviços.
Técnico oficial de contas.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente de direcção.
Chefe de departamento.
Secretário de administração/direcção.
Tesoureiro.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de equipa (serviços administrativos e auxiliares).
Chefe de equipa (trabalhadores de produção).
Chefe de equipa (trabalhadores de manutenção).
Supervisor de vendas.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Secretário.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa.
Escriturário.

5.2 — Comércio:

Caixeiro.
Comprador.
Promotor de vendas.
Prospector de vendas.
Vendedor.

5.3 — Produção:

Abegão.
Cortador-salsicheiro.
Fogueiro.
Magarefe.
Oficial de manutenção.
Oficial de manutenção/electricista.
Oficial de manutenção/serralheiro mecânico.
Operador de subprodutos.
Primeiro-oficial (trabalhadores do comércio).

5.4 — Outros:

Cozinheiro.
Fiel de armazém.
Motorista.
Motorista-distribuidor.
Técnico estagiário.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar administrativo.
Ajudante de caixeiro.
Ajudante de motorista-distribuidor.
Expedidor-distribuidor.
Recepcionista-telefonista.

6.2 — Produção:

Ajudante de abegão.
Ajudante de cortador-salsicheiro.
Ajudante de magarefe.
Ajudante de manutenção.
Ajudante de manutenção/electricista.
Ajudante de manutenção/serralheiro mecânico.
Ajudante de operador de subprodutos.
Anotador-pesador.
Segundo-oficial (trabalhadores do comércio).
Tratador de animais (para abate).
Tripeiro-embalador.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Guarda.
Trabalhador auxiliar.
Trabalhador indiferenciado.

A — Praticantes e aprendizes:

Aprendiz de abegão.
Aprendiz de anotador-pesador.

Aprendiz de caixeiro.
 Aprendiz de cortador-salsicheiro.
 Aprendiz de fogueiro.
 Aprendiz de magarefe.
 Aprendiz de manutenção.
 Aprendiz de manutenção/electricista.
 Aprendiz de manutenção/serralheiro mecânico.
 Aprendiz de operador de subprodutos.
 Aprendiz de tratador de animais (para abate).
 Aprendiz de tripeiro-embalador.
 Aspirante.
 Estagiário de auxiliar administrativo.
 Estagiário de escriturário.
 Estagiário de recepcionista-telefonista.
 Praticante.
 Praticante de escriturário.
 Praticante de recepcionista-telefonista.

Profissões integradas em dois níveis de qualificação (profissões integráveis num ou noutro nível, consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa):

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de secção.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de sector.

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros:

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Técnico.

Acordo de empresa entre a SATA Internacional — Serviços de Transportes Aéreos, S. A., e o SITAVA — Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2010.

1 — Quadros superiores:

Técnico qualificado (grau IV).

Técnico qualificado (grau III).

Técnico superior especialista.

Técnico superior (grau V).

Técnico superior (grau IV).

Técnico superior (grau III).

Técnico superior (grau II).

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Oficial de operações de voo (grau III).

Técnico de manutenção de aeronaves (grau III).

Técnico qualificado (grau II).

Técnico qualificado (grau I).

Técnico superior (grau I).

Técnico superior.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Oficial de operações de voo (grau II).

Oficial de operações de voo (grau I).

Técnico administrativo (grau III).

Técnico administrativo (grau II).

Técnico comercial (grau III).

Técnico comercial (grau II).

4.2 — Produção:

Técnico qualificado.

Técnico de manutenção de aeronaves (grau II).

Técnico de manutenção de aeronaves (grau I).

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Técnico administrativo (grau I).

Técnico administrativo iniciado.

5.2 — Comércio:

Técnico comercial (grau I).

Técnico comercial iniciado.

5.3 — Produção:

Mecânico de aeronaves (grau II).

Mecânico de aeronaves (grau I).

Técnico de manutenção iniciado.

5.4 — Outros:

Oficial de operações de voo iniciado.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar administrativo (grau I).

Auxiliar administrativo iniciado.

Empregado administrativo (grau I).

Empregado administrativo iniciado.

Empregado comercial (grau I).

Empregado comercial iniciado.

6.2 — Produção:

Assistente de manutenção (grau I).

Assistente de manutenção iniciado.

Mecânico de aeronaves iniciado.

Acordo de empresa entre a LUSA — Agências de Notícias de Portugal, S. A., e o Sindicato dos Jornalistas e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Abril de 2009.

1 — Quadros superiores:

Assessor (grupo J).
Assessor principal (grupo K).
Jornalista dos grupos F, G e H.
Jornalista dos grupos I e J.
Redactor principal (grupo K).
Técnico superior (grupos F a J).

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Assistente administrativo dos grupos F e G.
Documentalista dos grupos F e G.
Jornalista estagiário (grupos D e E).
Secretário(a) dos grupos F e G.
Técnico superior estagiário (grupo E).

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Assistente operacional dos grupos F e G.
Assistente técnico dos grupos F e G.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Assistente administrativo dos grupos D e E.
Documentalista dos grupos D e E.
Secretário(a) dos grupos D e E.

4.2 — Produção:

Assistente operacional dos grupos D e E.
Assistente técnico dos grupos D e E.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Assistente administrativo estagiário (grupos B e C).
Documentalista estagiário (grupos B e C).
Secretário(a) estagiário(a) (grupos B e C).

5.3 — Produção:

Assistente operacional estagiário (grupos B e C).
Assistente técnico estagiário (grupos B e C).

5.4 — Outros:

Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Motorista estagiário.
Telefonista/recepcionista.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo (grupos A e B).
Empregado de limpeza.
Paquete.
Telefonista/recepcionista estagiário(a).

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — DIRECÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

APORMED — Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médicos — Alteração

Alteração, aprovada na assembleia geral extraordinária realizada em 30 de Março de 2010, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2006.

Estatutos

CAPÍTULO I

Designação, âmbito, objecto e competência

Artigo 1.º

Designação

É constituída, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, por tempo indeterminado, a APORMED — Associação Portuguesa das Empresas de Dispositivos Médi-

cos, sem fins lucrativos, com sede na Avenida de José Gomes Ferreira, 9, 6.º, sala 61, em Mirafloraes, freguesia de Carnaxide, concelho de Oeiras, a qual se regerá pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Âmbito

A Associação tem âmbito nacional e poderá estabelecer delegações em qualquer localidade do País, bem como filiar-se em organismos nacionais e internacionais, e é constituída pelas empresas nela inscritas, ou que venham a inscrever-se, e que tenham por ramo de actividade a produção ou a comercialização de dispositivos médicos.

Artigo 3.º

Objecto

A Associação tem por objecto a coordenação, representação, fomento e defesa dos legítimos interesses e direitos

comuns das empresas nela inscritas, a promoção de elevados padrões de qualidade e ética, bem como de outros objectivos não especificados que não contrariem o âmbito da Associação.

Artigo 4.º

Competência

No âmbito do seu objecto, compete nomeadamente à Associação:

- a) Representar e defender os interesses e os direitos dos seus associados, incluindo em juízo;
- b) Promover e divulgar a legislação e regulamentação aplicável ao sector e zelar pela sua correcta aplicação;
- c) Promover e difundir os princípios e práticas éticas entre os seus associados;
- d) Participar no desenvolvimento e na aplicação da legislação e regulamentação nacionais, no âmbito da produção e comercialização de dispositivos médicos;
- e) Cooperar e colaborar com entidades oficiais e instituições privadas, a nível nacional e internacional, no estudo dos princípios e normas conducentes ao desenvolvimento e garantia de padrões uniformes de qualidade;
- f) Divulgar informações de carácter técnico e científico de interesse comum para os seus associados;
- g) Contribuir para o conhecimento e avaliação do mercado, reconhecendo e divulgando informações sobre os sectores específicos, quer para uso oficial quer para uso dos seus associados;
- h) Desenvolver, de um modo geral, quaisquer outras acções de interesse comum para o sector de actividade dos seus associados.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

Admissão

1 — Poderão inscrever-se na Associação todas as empresas que legalmente realizem actividades de investigação e desenvolvimento, produção e comercialização e ou prestações de serviços a elas associadas, na área dos dispositivos médicos em Portugal.

2 — Para admissão como associado, é necessário formular o pedido de admissão em boletim adequado, fornecendo os elementos necessários à correcta identificação da entidade proposta, com a designação do seu representante junto da Associação legalmente mandatado para o efeito.

3 — A apreciação destes elementos e a admissão de associados é da competência da direcção.

4 — Da deliberação a que se refere o número antecedente cabe recurso para a assembleia geral, a interpor no prazo de 30 dias a contar da data da comunicação ao interessado, por carta registada com aviso de recepção.

5 — Tem legitimidade para interpor o recurso previsto no número anterior o interessado ou qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 6.º

Direito dos associados

Os associados têm direito a:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais ou noutras reuniões para as quais sejam convocados;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos da Associação, não podendo desempenhar funções em mais de um órgão social, durante o mesmo mandato;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos da alínea b) do artigo 17.º;
- d) Requerer a inclusão de pontos específicos para a discussão, por carta registada dirigida ao presidente da assembleia geral, desde que a respectiva mesa os admita;
- e) Apresentar na Associação, bem como submeter à direcção as questões e sugestões julgadas de interesse e conveniência para o sector e para os fins da associação, bem como requerer a sua intervenção na defesa dos seus interesses;
- f) Participar, quando nomeado, nos grupos de trabalho constituídos para o estudo dos problemas de interesse do sector, nos termos do Regulamento dos grupos de trabalho;
- g) Frequentar as instalações da Associação e utilizar os serviços organizados em seu benefício, nas condições definidas pela direcção;
- h) Usufruir de todos os demais benefícios e regalias que a Associação venha a definir e proporcionar aos associados;
- i) Desvincular-se de associado da Associação, nos termos da alínea b) do artigo 8.º

Artigo 7.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que visem a prossecução do objecto da Associação, facultando-lhe, nomeadamente, as informações e os elementos que venham a ser solicitados;
- b) Participar na vida e gestão administrativa da Associação, nomeadamente no desempenho dos cargos associativos para que tenham sido eleitos ou designados;
- c) Respeitar a legislação bem como as directrizes do Código de Boas Práticas Comerciais;
- d) Colaborar activamente com a comissão disciplinar;
- e) Pagar as quotas e outras prestações financeiras, de harmonia com o determinado nestes estatutos, ou em assembleia geral;
- f) Participar nos grupos de trabalho constituídos para estudo dos problemas e interesses do sector, quando designados;
- g) Cumprir os regulamentos emanados dos órgãos associativos;
- h) Manter o registo de identificação e morada devidamente actualizado, bem como a nomeação do seu representante.

Artigo 8.º

Perda da qualidade de associado

1 — Perdem a qualidade de associado:

- a) As empresas que deixem de exercer a actividade representada pela Associação;

b) As empresas que o solicitarem por carta registada endereçada à direcção;

c) As empresas que forem excluídas da Associação por deliberação da direcção ou assembleia geral, por maioria qualificada;

d) As empresas que deixem de pagar as quotas por período superior a seis meses, ou não satisfaçam outras prestações financeiras a ser fixadas nos termos da alínea a) do artigo anterior;

e) As empresas que incorram em infracção disciplinar grave.

2 — No caso referido na alínea c) cabe recurso para a assembleia geral imediata.

3 — As empresas excluídas perdem os seus direitos sobre o património social.

4 — O associado que, por qualquer forma, deixar de pertencer à Associação não tem direito a reaver as quotas ou outras prestações financeiras que haja pago e ou donativos que tenha feito, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da Associação.

Artigo 9.º

Infracções disciplinares

Considera-se infracção disciplinar a falta de cumprimento dos deveres constantes destes estatutos bem como do Código de Boas Práticas Comerciais.

Artigo 9.º-A

Procedimento disciplinar

1 — Cabe à direcção, após proposta da comissão disciplinar, não só apreciar as infracções disciplinares, mas também aplicar as respectivas sanções previstas no artigo 10.º

2 — O associado deve ser notificado da acusação, por escrito, até 30 dias após o conhecimento dos factos que a fundamentam. O associado tem 15 dias úteis para apresentação da defesa, juntando prova.

3 — A comissão disciplinar deverá apresentar o seu parecer e comunicá-lo à direcção no prazo máximo de 10 dias a partir da apresentação do relatório final do instrutor.

4 — Em matéria disciplinar, o associado pode recorrer para a assembleia geral e desta para os tribunais comuns, dentro dos princípios gerais do direito.

Artigo 9.º-B

Comissão disciplinar

1 — A comissão disciplinar é constituída por três membros, o presidente da assembleia geral, o presidente do conselho fiscal e um terceiro membro, designado pela direcção, necessariamente um profissional de reputada experiência e mérito jurídico, sem ligação directa ou indirecta, presente ou passada, com qualquer empresa associada.

2 — A comissão disciplinar é dirigida pelo presidente da assembleia geral e secretariada pelo presidente do conselho fiscal.

3 — Ao terceiro elemento caberá a instrução do processo disciplinar que, findas as diligências instrutórias, apresentará no prazo de 10 dias o relatório final, do qual

devem constar as suas conclusões e a proposta de aplicação da sanção ou da absolvição do associado visado pela acção disciplinar.

Artigo 10.º

Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis às infracções disciplinares do associado são:

- a) Advertência;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Multa;
- d) Suspensão temporária;
- e) Expulsão.

2 — O valor da multa não poderá exceder duas vezes o valor da quota anual mais elevada.

3 — A suspensão temporária poderá ir de um a seis meses.

4 — A não regularização pontual das quotas pode levar à aplicação das sanções mencionadas, sem prejuízo da cobrança judicial.

5 — A sanção de expulsão apenas poderá ser aplicada em caso de grave violação dos deveres de associado.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 11.º

Enumeração

São os seguintes os órgãos da Associação: assembleia geral; direcção; conselho fiscal.

Artigo 12.º

Duração e extinção do mandato

1 — O período do mandato dos cargos de qualquer órgão social tem a duração de dois anos, sendo, no entanto, possível a reeleição. Não poderão ser excedidos três mandatos consecutivos no mesmo cargo.

2 — Aos titulares dos órgãos sociais não é permitido o desempenho simultâneo de mais de um cargo na Associação.

3 — Quando terminado o mandato devem os titulares permanecer no exercício das suas funções, até à tomada de posse dos novos titulares dos órgãos sociais.

4 — Se em qualquer órgão social se verificarem vagas temporárias ou definitivas, devem os outros membros desse órgão escolher e designar, no prazo máximo de 60 dias, entre os associados no pleno gozo dos seus direitos aquele ou aqueles que preencherão os lugares vagos até à realização da próxima assembleia geral, que deverá ter lugar no prazo máximo de 30 dias após a data da designação.

5 — Se, num órgão social, as vagas abrangerem todos os membros desse órgão, ou tendo apenas permanecido um titular, cabe ao conselho fiscal a escolha e designação, no

prazo máximo de 60 dias, dos associados para o preenchimento daquelas, até à realização da próxima assembleia geral, convocada nos termos do artigo anterior.

6 — Não existindo o conselho fiscal ou se este não providenciar o preenchimento das vagas existentes num órgão social, no prazo estabelecido no número anterior, deverá ser convocada, no prazo máximo de 30 dias, uma assembleia geral extraordinária, com essa expressa ordem de trabalhos.

Artigo 13.º

Exercício dos cargos sociais

1 — Nos cargos colegiais, cada um dos membros tem direito a um voto, com excepção do presidente, que tem voto de qualidade.

2 — O exercício dos cargos sociais de eleição é gratuito.

3 — Os membros dos órgãos sociais não poderão votar em assuntos que directamente lhes digam respeito, ou nos quais sejam interessados os respectivos cônjuges, ascendentes, descendentes e equiparados.

4 — Os membros dos órgãos sociais não podem contratar directa ou indirectamente com a Associação, salvo se do contrato resultar para esta manifesto benefício.

Artigo 14.º

Destituição dos órgãos sociais

Os órgãos sociais podem ser destituídos por deliberação da assembleia geral, convocada para o efeito.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 15.º

Constituição

1 — A assembleia geral é constituída por todos os seus associados em pleno gozo dos seus direitos e dirigida por uma mesa que se compõe de um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Cabe ao presidente convocar a assembleia geral, dirigir os seus trabalhos, dar posse aos titulares dos órgãos sociais, aceitar ou recusar a candidatura dos associados aos cargos sociais, verificar os mandatos de representação, despachar e assinar todo o expediente de mesa.

3 — Cabe ao vice-presidente e, na ausência deste, ao secretário substituir o presidente da mesa nas suas faltas e impedimentos e redigir as actas.

4 — Na ausência dos membros da mesa, a assembleia geral designará quem os substitua de entre os associados presentes no seu início.

Artigo 16.º

Competências

Cabe à assembleia geral:

- Eleger a respectiva mesa e os demais órgãos sociais;
- Decidir sobre a exoneração dos órgãos sociais;
- Aprovar os regulamentos da Associação propostos pela direcção referidos na alínea *d*) do artigo 22.º;
- Estabelecer o valor da quota e a sua periodicidade;

e) Apreciar e aprovar o orçamento anual, o relatório da direcção, o balanço e contas do exercício e o parecer do conselho fiscal;

f) Apreciar as propostas que lhe são dirigidas;

g) Deliberar sobre alteração de estatutos;

h) Dissolver a Associação nos termos do artigo 41.º dos presentes estatutos ou deliberar sobre a cisão ou fusão;

i) Deliberar sobre os recursos interpostos pelos associados;

j) Exercer qualquer outra competência prevista na lei e nos estatutos;

l) Resolver todos os casos omissos nos estatutos e regulamentos.

Artigo 17.º

Reuniões

A assembleia geral pode reunir ordinária e extraordinariamente.

a) As reuniões ordinárias realizam-se duas vezes por ano, uma, no primeiro trimestre, com a finalidade de aprovar o relatório da direcção, o balanço e contas do exercício findo e o parecer do conselho fiscal, e outra, até 30 de Novembro, com o objectivo de analisar e aprovar o orçamento do exercício seguinte.

b) As assembleias gerais são convocadas pelo presidente da respectiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direcção ou de 10 % dos associados.

Artigo 18.º

Convocatórias

1 — As convocatórias para as assembleias gerais serão remetidas aos associados por correspondência, com a antecedência mínima de 15 dias, e publicadas num dos jornais da sede da Associação ou, não o havendo, num dos jornais nacionais mais lidos, com a antecedência mínima de 8 dias, indicando-se o dia, a hora, o local e a ordem de trabalhos da assembleia geral, não podendo esta deliberar sobre assuntos fora da ordem de trabalhos, salvo se todos os associados comparecerem à reunião e todos concordarem com o aditamento.

2 — Para deliberação de assuntos que requeiram solução urgente, a assembleia geral pode ser convocada com a antecedência de oito dias.

3 — A comparência de todos os associados sanciona quaisquer irregularidades da convocação, desde que nenhum deles se oponha à realização da assembleia geral.

Artigo 19.º

Funcionamento

1 — A assembleia geral pode funcionar em primeira convocatória com 50% dos associados, pelo menos.

2 — Se a situação anterior não se verificar, pode funcionar com qualquer número de associados meia hora depois da primeira convocação.

3 — Cada associado só tem direito a um voto.

4 — Cada associado, para além do seu voto, não pode representar mais de dois associados.

5 — O mandato de representação noutro associado deve constar de um pedido claro e inequívoco do associado representado, através de carta dirigida ao presidente da mesa onde esteja expressa a indicação da assembleia

a que diz respeito, o lugar, dia, hora da reunião e ordem do dia, a indicação precisa do associado que é oferecido como representante e o sentido em que este exercerá o voto.

Artigo 20.º

Deliberações

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes. Exceptuam-se os casos previstos nos estatutos e na lei, nos quais se exija uma maioria qualificada.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 21.º

Constituição

A direcção é constituída por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois vogais.

Artigo 22.º

Competências

Cabe à direcção:

- a) Representar a Associação, em juízo e fora dele, na pessoa do seu presidente ou de pessoa delegada;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, de acordo com os estatutos;
- c) Elaborar o orçamento do próximo exercício e o relatório do exercício do findo;
- d) Apresentar projectos regulamentares necessários ao bom funcionamento da Associação;
- e) Promover e acompanhar a boa execução da acção disciplinar sobre os associados;
- f) Dotar a Associação de uma estrutura técnica e profissional adequada, zelar pelo seu bom funcionamento administrativo, pela cobrança das quotas e propor alteração de valor das mesmas, bem como de outras prestações financeiras dos associados;
- g) Tomar as medidas necessárias para uma justa e eficaz aplicação dos contratos colectivos de trabalho, quando existam;
- h) Promover a criação de grupos de trabalho nos termos do respectivo regulamento;
- i) Desenvolver acções de intervenção em prol dos interesses da Associação e ou dos associados;
- j) Promover reuniões com os associados, sobre questões técnicas ou outras a título consultivo ou informativo;
- l) Nomear ou contratar um secretário-geral, após prévia aprovação pela assembleia geral.

Artigo 23.º

Reuniões

- 1 — Cada membro da direcção tem direito a um voto.
- 2 — A direcção reúne ordinariamente uma vez em cada mês e extraordinariamente por convocação expressa do seu presidente.

3 — Para o funcionamento efectivo da direcção é apenas necessária a presença da maioria simples dos seus membros.

4 — Deverá ser elaborada uma acta de cada reunião para ser assinada pelos membros presentes.

Artigo 24.º

Deliberações

As deliberações são tomadas pela maioria dos votos dos membros presentes da direcção, cabendo ao seu presidente o voto de qualidade.

Artigo 25.º

Actos vinculados

1 — A direcção vincula a Associação com as assinaturas de dois membros, sendo uma obrigatoriamente a do seu presidente.

2 — Para actos de expediente geral é suficiente a assinatura conjunta de um membro da direcção e do secretário-geral, entendendo-se como actos de expediente geral aqueles que não determinem para a Associação responsabilidade obrigacional.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 26.º

Constituição

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 27.º

Competências

- 1 — Compete ao conselho fiscal:
 - a) Fiscalizar a administração da Associação;
 - b) Vigiar pela observância da lei e dos estatutos;
 - c) Verificar a regularidade dos livros, registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;
 - d) Verificar a exactidão do balanço e da demonstração dos resultados;
 - e) Elaborar anualmente um relatório sobre a sua acção fiscalizadora;
 - f) Convocar a assembleia geral, quando o presidente da respectiva mesa, obrigado a fazê-lo, o não faça.

2 — Os membros do conselho fiscal devem proceder, conjunta ou separadamente e em qualquer época do ano, a todos os actos de verificação e inspecção que considerem convenientes para o cumprimento das suas obrigações de fiscalização.

3 — Nos casos omissos o conselho fiscal rege-se pelo determinado na lei para o órgão idêntico nas sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

Artigo 28.º

Reuniões

O conselho fiscal reúne em regra uma vez por trimestre e sempre que o seu presidente o entenda por conveniente.

Artigo 29.º

Secretário-geral

1 — O secretário-geral será nomeado ou contratado pela direcção, não podendo acumular o exercício de funções em qualquer associado, e apoiará a actividade de cada um dos órgãos sociais da Associação, em cujas reuniões participará com voz mas sem voto.

2 — O secretário-geral será responsável pela coordenação e execução dos planos de acção anuais, definidos pela direcção, que avaliará regularmente o seu desempenho.

3 — O secretário-geral chefia e avalia o desempenho dos funcionários da Associação.

4 — Correspondem ainda ao secretário-geral, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Ter à sua guarda o registo dos associados e o livro de actas da Associação;

b) Adoptar as medidas necessárias à execução das deliberações dos órgãos sociais;

c) Colaborar directamente com a direcção e demais órgãos sociais nos casos em que for solicitado;

d) Propor à direcção a nomeação e exoneração do pessoal técnico e administrativo da Associação;

e) Coordenar o despacho de correspondência;

f) Informar os órgãos sociais competentes sobre os casos de ilegalidade estatutária existente em acordos a subscrever pela Associação;

g) Coordenar administrativamente o funcionamento dos grupos de trabalho;

h) Realizar quaisquer outras funções expressamente delegadas por qualquer dos órgãos sociais da Associação ou que venham a estabelecer-se nestes estatutos ou ainda em regulamentos internos.

5 — Sempre que solicitado pela direcção, nomeadamente em situações de conflito de interesses entre os seus membros, pode ser solicitado ao secretário-geral, que faça a representação da Associação.

Artigo 30.º

Grupos de trabalho

1 — Os grupos de trabalho serão constituídos por representantes das empresas Associadas, de entre os quais será eleito um coordenador.

2 — São atribuições dos grupos de trabalho o desenvolvimento de acções com vista à defesa dos interesses legítimos de um grupo ou sector específico de actividade representado pela Associação.

3 — Nas reuniões dos grupos de trabalho participará o secretário-geral ou outro funcionário da Associação, que actuará como elo de ligação permanente com a direcção e demais órgãos sociais.

4 — Os grupos de trabalho devem funcionar com independência mas de acordo com os planos de acção e orçamento previamente aprovados pela direcção. As decisões que vinculem o nome da Associação perante terceiros não deverão ser tomadas sem o prévio conhecimento e aprovação da direcção.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 31.º

Orçamento

1 — A Associação tem um orçamento anual, correspondente ao ano civil, que será aprovado em assembleia geral e que deverá assegurar o equilíbrio entre as receitas e despesas da actividade associativa.

2 — O orçamento anual deverá ser apresentado aos associados até oito dias antes de realização da assembleia geral que proceda à respectiva apreciação.

3 — No decurso de qualquer exercício pode ser proposto um orçamento extraordinário em casos devidamente justificados.

Artigo 32.º

Receitas

São receitas da Associação:

a) Os produtos das quotas e jóias dos associados, bem como das multas que lhe sejam aplicadas em virtude das infracções disciplinares;

b) Os juros provenientes de depósitos bancários;

c) Subsídios, donativos, legados ou ofertas que lhe foram atribuídos e outros.

Artigo 33.º

Aquisição de bens

A Associação pode adquirir sem autorização, a título gratuito ou oneroso, bens móveis ou imóveis necessários para a prossecução dos seus fins.

Artigo 34.º

Despesas

São despesas da Associação as decorrentes das actividades desenvolvidas no âmbito dos estatutos.

Artigo 35.º

Movimento de receitas e despesas

O movimento das receitas e despesas da Associação deve ser registado em documento onde constem as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma obrigatoriamente a do presidente ou do tesoureiro.

Artigo 36.º

Movimento de fundos

A Associação deve depositar os seus fundos em instituição bancária, só podendo os mesmos serem movimentados com as assinaturas de dois membros da direcção, sendo uma das assinaturas obrigatoriamente do presidente ou do tesoureiro.

Artigo 37.º

Relatório, balanço e contas anuais

1 — A direcção deverá elaborar um relatório das acções da Associação reportado a 31 de Dezembro.

2 — A direcção deverá apresentar o balanço e contas de cada exercício.

3 — Os documentos constantes nos números anteriores deverão ser acompanhados do parecer do conselho fiscal e ser presentes para apreciação da assembleia geral ordinária a realizar antes de 31 de Março.

Artigo 38.º

Reservas

1 — Salvo decisão diferente aprovada em assembleia geral, o saldo da conta de gerência de cada exercício deve ser aplicado nos termos seguintes:

- a) 10% para reserva obrigatória;
- b) Os restantes para reserva para investimento.

2 — A reserva obrigatória só pode ser movimentada com autorização da assembleia geral.

CAPÍTULO V

Disposições diversas

Artigo 39.º

Alteração de estatutos

Para alteração dos estatutos da Associação são necessários os votos favoráveis de três quartos do número total dos associados presentes em assembleia geral Extraordinária convocada expressamente para esse fim.

Artigo 40.º

Inscrição noutras associações

A Associação pode inscrever-se em uniões, federações e confederações de associações patronais nacionais e internacionais, se tal for deliberado em assembleia ge-

ral por três quartos dos votos do número de associados presentes.

Artigo 41.º

Dissolução da Associação

1 — A assembleia geral extraordinária para deliberação da dissolução da Associação deve ser convocada com 30 dias de antecedência por carta registada com aviso de recepção e por anúncio publicado nos termos do n.º 1 do artigo 18.º

2 — Para dissolução da Associação são necessários três quartos dos votos do número total de associados.

3 — A assembleia geral extraordinária que deliberar a dissolução deverá indicar os liquidatários e determinar a finalidade do património disponível ou existente, sem prejuízo do disposto no artigo 166.º do Código Civil.

Artigo 42.º

Membros fundadores

Os membros da Associação que foram admitidos até aos três meses seguintes à data da publicação oficial dos estatutos de constituição serão considerados membros fundadores da Associação.

Registados em 29 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 97 do livro n.º 2.

Confederação do Turismo Português Rectificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de Julho de 2010, foi publicada a alteração de estatutos da Confederação do Turismo Português.

Assim, onde se lê «Confederação Portuguesa de Turismo» deve ler-se «Confederação do Turismo Português».

II — DIRECÇÃO

Associação Nacional dos Laboratórios Clínicos — Substituição

Eleição em 27 de Janeiro de 2010 para o mandato de quatro anos.

Na direcção, eleita em 27 de Janeiro de 2010 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de Abril de 2010, o vogal Dr. Luís Filipe Valenzuela Lopes, eleito em representação do Laboratório de Patologia Clínica Professor Ernesto Morais, S. A., é substituído pela Dr.ª Maria do Carmo Tavares.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — ELEIÇÕES

Vimeca Transportes — Viação Mecânica de Carnaxide, L.^{da}

Eleição em 15 de Julho de 2010 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Rogério Dias da Silva Martins, mecânico, bilhete de identidade n.º 6580603, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Francisco Rocha Guerra, montador de pneus, cartão de cidadão n.º 4914937, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Alves Gomes, motorista, cartão de cidadão n.º 2826841, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

Francisco Manuel Inácio Varela, motorista, bilhete de identidade n.º 5233228, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa.

José Luís Jesus Roupas, motorista, bilhete de identidade n.º 470446, emitido pelo arquivo de identificação da Amadora.

António Acácio Reis, motorista, bilhete de identidade n.º 91812669, emitido pelo arquivo de identificação de Queluz.

Registados em 29 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 83, a fl. 150 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

AdC — Águas de Cascais, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 23 Julho de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa AdC — Águas de Cascais, S. A.:

«De acordo com a vontade expressa de 104 trabalhadores e com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, informa-se que se realizará no dia 29 de Outubro de 2010, na empresa AdC — Águas de Cascais, S. A., na Avenida do Ultramar, 210, 2754-525 Cascais, 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 mesma lei.»

GE Power Controls Portugal, Unipessoal, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 20 Julho de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa GE Power Controls Portugal Unipessoal, L.^{da}

«Vimos por este meio informar o Ministério do Trabalho que, de acordo com o artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, se irão realizar eleições para a Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho no dia 15 de Outubro de 2010 na empresa GE Power Controls Portugal Unipessoal, L.^{da}, situada na Rua de Camilo Castelo Branco, 805, Vila Nova de Gaia, distrito do Porto.»

Câmara Municipal de Cadaval

Nos termos da alínea *a*) do artigo 183.º do regulamento anexo à Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local, ao abrigo do n.º 3 do artigo 182.º do mesmo Regulamento, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 2 de Agosto de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Cadaval.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 182.º do Regulamento do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, que, no dia 19 de Outubro de 2010, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST, conforme disposto no artigo 226.º da Lei n.º 59/2008 e nos artigos 180.º e seguintes do regulamento do mesmo diploma:

Nome da entidade — Câmara Municipal de Cadaval;
Morada — Avenida do Dr. Francisco Sá Carneiro, 2550-103 Cadaval.»

Serralharia Santos Pereira, L.^{da}

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho, em 26 Julho de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a saúde e segurança no trabalho na empresa Serralharia Santos Pereira, L.^{da}.

«Nos termos e para os efeitos do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, os trabalhadores abaixo assinados informam VV. Ex.^{as} que vão levar a efeito a eleição para o representante dos trabalhadores na área de saúde e segurança no trabalho (SST) na empresa Serralharia Santos Pereira, L.^{da}, sita no Parque Industrial de Olela, lote n.º 4, freguesia de Basto, concelho de Cabeceiras de Basto, no dia 5 de Novembro de 2010.»

SOTECNISOL, S. A.

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores, ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada, e recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 2 de Agosto de 2010, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SOTECNISOL, S. A.:

«Vimos por este meio comunicar, cumprindo o n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, que a nossa empresa — SOTECNISOL, S. A., com sede na Rua do Ferro, Fetais (Camarate), irá proceder à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST). A referida eleição terá lugar no próximo dia 19 de Outubro de 2010.»

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Santa Casa da Misericórdia de Albufeira

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Santa Casa da Misericórdia de Albufeira, realizada em 22 de Julho do ano de 2010, conforme convocatória publicada in *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 2010.

Nome:

Janete Fernandes.
Cláudia Caetano.
Maria José Luís.

Registados em 4 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 70, a fl. 46 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Loures

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Loures, realizada em 8 de Julho de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010.

Efectivos

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo
Otilia Manuela da Silva Ferreira Chitsa.	4576636	24 de Setembro de 2003.	Lisboa.
José Manuel Ricardo Pereira.	4785606	16 de Maio de 2000.	Lisboa.
Isabel Maria Ferreira Lopes Vilhena.	4409154	—	—
Carlos Miguel Galdes Nunes Grilo.	9519939	7 de Agosto de 2006.	Lisboa.
Maria de Lurdes Henriques Loureiro Lopes.	06430216	—	—
Vítor Manuel da Graça Dias.	6177236	3 de Novembro de 2004.	Lisboa.
Lina Maria Martins Pereira Conde.	7303988	30 de Outubro de 2005.	Lisboa.

Suplentes

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo
José Manuel Amaral Cerqueira.	7596533	12 de Maio de 2004.	Lisboa.
José Manuel Varatojo Carvalho.	6939734	17 de Maio de 2002.	Lisboa.
João Fernando Balata da Silva.	8665617	11 de Outubro de 2002.	Lisboa.
Pedro Jorge Esteves Vieira.	8201054	13 de Julho de 2004.	Lisboa.
Rui Jorge Vitorino Alves.	6001933	10 de Abril de 2003.	Lisboa.
Paulo José Rosa	10687073	—	—
Ana Teresa Sampaio Parola.	10807151	—	—

Registados em 29 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 68, a fl. 46 do livro n.º 1.

Serviços Municipalizados de Loures

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho dos Serviços Municipalizados de Loures, realizada em 8 de Julho de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de Maio de 2010.

Efectivos

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo
António Gabriel Caíres de Sousa.	05047751	—	—
César Carlos Alves dos Santos Silva.	13637365	16 de Agosto de 2004.	Lisboa.

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo
José António do Vale Ferreira Miguel.	5220215	27 de Julho de 2004	Lisboa.
Maria de Fátima Amaral.	4885473	13 de Abril de 2007	Lisboa.
Paulo Jorge Jesus Rodrigues.	11031493	19 de Abril de 2008	Lisboa.
Susana Sabino Benito Freire Gaudêncio.	10557904	11 de Agosto de 2005.	Lisboa.

Suplentes

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo
Ana Isabel Semido de Mira Justo.	10255100	9 de Julho de 2003	Lisboa.
Cátia Andreia Sampaio Nunes.	12208671	11 de Maio de 2007	Lisboa.
Hélder Manuel Serafim Ribeiro.	10791119	—	—
Hernâni Gil Carvalho	6661935	—	—
Raquel Irene Costa Faria Venâncio.	10775973	—	—
Sérgio Miguel Lopes Antunes.	11707650	28 de Janeiro de 2008	Lisboa.

Registados em 2 de Agosto de 2010, ao abrigo do artigo 194.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 46 do livro n.º 1.

TEGAEL — Telecomunicações, Gás e Electricidade, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa TEGAEL — Telecomunicações, Gás e Electricidade, S. A., realizada em 5 de Julho de 2010, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de Abril de 2010.

Efectivos

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo
João Carlos Catarino Militão.	12220848	9 de Novembro de 2007.	Santarém.
Joaquim Maria Marquês Nunes.	8590339	21 de Dezembro de 2005.	Santarém.
Gonçalo Lopes César	11976147	2 de Abril de 2008.	Santarém.

Suplentes

Nome	Número do bilhete de identidade	Emissão	Arquivo
Micael Lopes Coelho	12187712	17 de Abril de 2008.	Santarém.
Joaquim Lourenço Maurício Crispim.	5499873	16 de Setembro de 2003.	Lisboa.
Rui Filipe Mesquita Santos.	12993454	15 de Maio de 2006.	Santarém.

Registados em 28 de Julho de 2010, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67, a fl. 46 do livro n.º 1.