



Considerando o artigo 472.º do Código do Trabalho, a Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho, e a alteração do Despacho normativo n.º 25/2007, de 3 de julho, a partir do *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 35, de 22 de setembro de 2017, passam a ser publicados para apreciação pública na Separata do BTE, os avisos de projetos de portarias de condições de trabalho e de extensão.

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

- Lear Corporation Valença, L.^{da} - Autorização de laboração contínua 3677

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos 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 e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE 3678

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE 3679

Convenções Coletivas:

- Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro	3680
- Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Revisão global	3710
- Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD - Revisão global	3732
- Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE	3752
- Acordo de empresa entre a CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3773
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Integração em níveis de qualificação	3811
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra - Integração em níveis de qualificação	3812
- Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Integração em níveis de qualificação	3813

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linha Aérea - Eleição	3815
- TENSIQ - Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações - Eleição	3815

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

II – Direção:

- Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora - Eleição	3816
- Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer - ACICA - Eleição	3816

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA - Constituição	3817
- Sociedade Parques de Sintra - Monte da Lua, SA - PSML - Constituição	3827

II – Eleições:

- IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA - Eleição	3839
- Companhia de Seguros Tranquilidade, SA - Substituição	3839

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA - Convocatória	3839
---	------

II – Eleição de representantes:

- Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA - Eleição	3840
- Automóveis Citroën, SA - Eleição	3840
- Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA - Eleição	3840
- Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha - Eleição	3841

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego

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

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

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

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Lear Corporation Valença, L.^{da} - Autorização de laboração contínua

A empresa «Lear Corporation Valença, L.^{da}», NIF 507336704, com sede na Zona Industrial de Gandra, União de Freguesias de Gandra e Taião, concelho de Valença, distrito de Viana do Castelo, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, «Sector de Produção», localizado no local da sede.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o sector económico da metalurgia e metalomecânica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2016.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente, de ordem técnica e económica, decorrentes de avultado investimento da respetiva capacidade produtiva em conjugação com política de rentabilização dos equipamentos e mão-de-obra, por um lado, e o cumprimento dos prazos acordados com os clientes. Evidenciando-se que o equipamento industrial afeto à produção obtém a plenitude do seu aproveitamento quando não é ligado e desligado diariamente. Ora, estes desideratos apenas serão passíveis de concretizar, segundo a requerente, mediante o recurso ao regime de laboração proposto.

No que concerne aos trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido serão os mesmos contratados para o efeito.

Assim, e considerando que:

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

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante ao posicionamento dos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento industrial, por decisão da Direção Regional de Economia do Norte, do Ministério da Economia e do Emprego, bem como do Município de Valença.

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

Determinam o membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, a Secretária de Estado da Indústria, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 11 do Despacho n.º 7543/2017, do Ministro da Economia, de 18 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 164, de 25 de agosto de 2017 e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, e nos termos do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Lear Corporation Valença, L.^{da}», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, «Sector de Produção» localizado na Zona Industrial de Gandra, União de Freguesias de Gandra e Taião, concelho de Valença, distrito de Viana do Castelo.

3 de outubro de 2017 - A Secretária de Estado da Indústria, *Ana Teresa Cunha de Pinho Tavares Lehmann* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos 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 e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

As alterações dos contratos coletivos 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 e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, abrangem, nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio retalhista, nas atividades compreendidas pelas classificações de atividade económica (CAE) 4711 a 4799, ao comércio grossista correspondente às atividades abrangidas pelas CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677, e à prestação de serviços no âmbito das CAE 9521 a 9529, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadro de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pe-

quenas e médias empresas.

Considerando que as convenções atualizam a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 2,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Na área e no âmbito das presentes convenções existem outras convenções coletivas celebradas entre a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS e diversas associações sindicais pelo que, à semelhança das extensões anteriores, a presente extensão não se aplica às empresas filiadas nas associações inscritas na UACS.

As extensões anteriores da convenção não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Nestes termos, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho

n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos 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 e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, são estendidas nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã:

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

2- A extensão prevista na alínea a) não se aplica às empresas filiadas nas associações de empregadores inscritas na União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS.

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

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

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

c) 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;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

4- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária pre-

vistas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

27 de setembro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Esco-

las de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

27 de setembro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em Portugal às empresas e agências de navegação aérea filiadas na associação de empregadores outorgante que desenvolvam a atividade de transporte aéreo, com ou sem auto-assistência em escala, autorizadas a explo-

rar a indústria de comunicações aéreas no país (Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira), adiante designadas por empresas ou companhias, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se igualmente, aos trabalhadores referidos no número anterior quando se encontrem deslocados em serviço no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da sua deslocação.

3- Para efeitos do previsto na alínea g) do número 2 do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que o presente CCT abrangerá 16 empregadores e 180 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Início da vigência e produção de efeitos

O presente CCT entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do previsto no número 1 da cláusula 3.ª

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1- O CCT produz efeitos a contar de 20 de novembro de 2016 e vigorará até 31 de dezembro de 2018, renovando-se posteriormente por sucessivos períodos de dois anos, salvo denúncia de qualquer das partes para o termo do período de vigência em curso.

2- A denúncia deste CCT poderá ocorrer com a antecedência mínima de 60 dias sobre o seu termo e deve ser acompanhada de proposta negocial global.

3- Por acordo entre as partes outorgantes a revisão do presente CCT poderá verificar-se antes do decurso do prazo previsto no número 1.

4- A tabela salarial constante do anexo II e os valores das prestações pecuniárias constantes do anexo II-A aplicam-se conforme previsto na cláusula 96.^a A partir de 31 de dezembro 2018 e mantendo-se em vigor o CCT, a revisão salarial anual será objeto de negociação.

CAPÍTULO II

Admissão. Categorias profissionais e funções

SECÇÃO I

Condições gerais

Cláusula 4.^a

Contrato individual de trabalho. Forma e conteúdo

1- O contrato individual de trabalho será reduzido a escrito, em duplicado, devendo um dos exemplares ser entregue ao trabalhador.

2- O contrato referido no número anterior conterá as indicações seguintes, sempre dentro dos limites estabelecidos neste CCT:

- a) Nome ou denominação e residência ou instalação em Portugal dos contraentes;
- b) Data do início do contrato;
- c) Local de trabalho;
- d) Profissão/categoria profissional e atribuições gerais;
- e) Retribuição base mensal e outras condições retributivas para além das previstas no CCT;
- f) Existência ou inexistência de período experimental e, no primeiro caso, a sua duração;
- g) A duração do contrato individual e indicação do nome do trabalhador ausente, caso se trate de uma substituição;

3- As indicações previstas no número anterior relevam para efeitos da prestação de informações prevista na lei.

Cláusula 5.^a

Processo de preenchimento de vagas e de admissão

1- As empresas divulgarão internamente, com razoável antecedência, a intenção de proceder a qualquer admissão ou de preencher qualquer posto de trabalho, devendo descrever o perfil da função desse posto de trabalho com os seguintes

elementos, para além de outros que a empresa entenda relevantes:

- a) Designação da profissão/categoria profissional, conteúdo funcional e nível de enquadramento;
- b) Habilitações escolares e técnicas mínimas;
- c) Experiência profissional;
- d) Tipo de horário de trabalho.

2- Cumprido o disposto no número anterior em caso de igualdade de condições, segundo o exclusivo critério da empresa, esta deverá, respeitar a seguinte ordem de preferências:

- a) Trabalhadores do quadro permanente da empresa;
- b) Trabalhadores contratados a termo.

3- O sindicato remeterá à empresa, logo que seja consultado para o efeito, uma lista de trabalhadores desempregados que preencham os requisitos para o desempenho do cargo e, em relação a cada um deles, as seguintes indicações: nome, morada, telefone, habilitações literárias e profissionais e experiência profissional.

Cláusula 6.^a

Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão nos quadros de pessoal das empresas para qualquer das categorias profissionais previstas no CCT é de 18 anos.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- O período experimental terá a duração de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2- O período experimental será de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança.

3- O período experimental será de 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.

4- O período experimental para os trabalhadores contratados a termo será de 30 dias ou 15 dias, consoante o contrato a termo tenha, ou não, duração superior a 6 meses, respetivamente.

5- Durante o período experimental qualquer das partes podem fazer cessar unilateralmente o contrato individual de trabalho sem aviso prévio nem invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

SECÇÃO II

Condições especiais

Cláusula 8.^a

Trabalho a tempo parcial

1- É permitida a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial nas condições estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial deverá prever o período normal de trabalho e os dias de descanso.

3- Qualquer acordo de mudança de trabalho a tempo inteiro para tempo parcial ou vice-versa, será celebrado por escrito entre a empresa e o trabalhador, no qual constará, nomeadamente, o período normal de trabalho e os dias de descanso.

SECÇÃO III

Contratos individuais de trabalho a termo

Cláusula 9.^a

Celebração de contratos individuais a termo

É permitida a celebração de contratos individuais de trabalho a termo, nas condições previstas na lei e neste CCT.

Cláusula 10.^a

Forma e conteúdo dos contratos individuais de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, devendo ser celebrado em duplicado e assinado por ambas as partes, e conterá obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e residência ou sede dos contraentes;
- b) Profissão/categoria profissional ou funções ajustadas e retribuição do trabalhador;
- c) Local e período normal de trabalho;
- d) Data de início do trabalho;
- e) Termo estipulado com indicação do motivo justificativo;
- f) Data da celebração do contrato.

2- As indicações previstas no número anterior relevam para efeitos da prestação de informações prevista na lei.

Cláusula 11.^a

Antiguidade

1- Considera-se como um único contrato aquele que seja objeto de renovação.

2- Em caso de renovação do contrato individual a termo, a antiguidade contar-se-á desde o início da duração do contrato inicial.

Cláusula 12.^a

Preferência na admissão

Até ao termo da vigência do respetivo contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na sua passagem ao quadro permanente, sempre que a companhia proceda a recrutamento externo para o exercício, com caráter permanente, de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 13.^a

Obrigações resultantes da admissão de trabalhadores a termo

No prazo de 5 dias úteis a contar da data da celebração de qualquer contrato de trabalho a termo, as empresas devem comunicar esse facto ao sindicato.

Cláusula 14.^a

Regime a aplicar aos trabalhadores a termo

O regime previsto neste CCT aplica-se integralmente aos trabalhadores contratados a termo.

SECÇÃO IV

Trabalho temporário

Cláusula 15.^a

Trabalho temporário

O trabalho temporário apenas poderá ter lugar segundo os requisitos e condições estabelecidos na lei.

Cláusula 16.^a

Regime da prestação de trabalho temporário

Durante a execução do contrato de trabalho temporário, o trabalhador fica sujeito ao regime previsto neste CCT no que respeita ao modo, lugar, duração de trabalho e suspensão da prestação de trabalho, higiene, segurança e medicina no trabalho e acesso aos seus equipamentos sociais.

Cláusula 17.^a

Retribuição

1- O trabalhador temporário tem direito a auferir a Retribuição Base Mensal (RBM) fixada para a profissão/categoria profissional descrita neste CCT correspondente às funções desempenhadas.

2- O trabalhador tem ainda direito, na proporção do tempo de duração do contrato, a férias, subsídio de férias e de Natal e a outros subsídios regulares e periódicos que pela empresa sejam devidos aos seus trabalhadores por idêntica prestação de trabalho.

SECÇÃO V

Categorias profissionais e funções

Cláusula 18.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste CCT, entende-se por:

- a) Profissão: conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;
- b) Categoria profissional: é a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo grau de enquadramento profissional;
- c) Carreira profissional: sistema que define as linhas orientadoras da evolução dos trabalhadores em cada grupo profissional;
- d) Função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

e) Tarefa: ação integrada numa função que requer um esforço físico e/ou mental, com vista a atingir um determinado fim;

f) Enquadramento: posição relativa de cada profissão/categoria, refletiva na tabela salarial.

Cláusula 19.^a

Profissão, categorias profissionais e funções

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT serão classificados pelas empresas numa categoria e função segundo as atividades e responsabilidades efetivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo I, mas sem prejuízo do previsto no número 1 da cláusula 20.^a

2- Nos termos da cláusula 129.^a poderão ser criadas novas profissões/categorias que se considerarão integrantes deste CCT.

Cláusula 20.^a

Atividade contratada

1- Os trabalhadores devem, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontram contratados, podendo esta compreender atividades inerentes a diferentes categorias, devendo as empresas atribuir-lhes, no âmbito da referida atividade, a categoria e função mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para uma das categorias e funções previstas neste CCT, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas as funções compreendidas na mesma categoria, nos termos deste CCT.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional adequada.

Cláusula 21.^a

Mobilidade funcional

1- As empresas podem, quando o interesse das mesmas o exija, encarregar os trabalhadores de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador nem diminuição da retribuição.

2- A designação prevista no número anterior, será feita por escrito e dirigida ao trabalhador designado.

3- Nos casos previstos nesta cláusula, os trabalhadores têm direito às condições mais favoráveis que sejam inerentes às funções temporariamente exercidas.

4- Quando o desempenho temporário de funções diferentes resultar da substituição de outro trabalhador, a cuja categoria corresponda uma retribuição superior à retribuição do substituto, este auferirá adicionalmente o montante da diferença entre as mesmas retribuições enquanto durar a substituição.

5- Salvo acordo escrito em sentido diverso, presume-se

que o desempenho temporário de funções diferentes não poderá exceder o limite de 180 dias, a contar da data em que tenha sido efetuada a designação do trabalhador nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 22.^a

Local de trabalho

1- Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da empresa em cada localidade, incluindo os serviços do aeroporto que a servem.

2- O trabalhador deve exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

3- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4- Deverá ser facilitada a transferência de local de trabalho ao trabalhador, sempre que:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira e desde que a vaga não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

Cláusula 23.^a

Transferência de local de trabalho

1- As empresas podem transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo de interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A comunicação de transferência temporária deverá ser fundamentada, e feita por escrito entregue ao trabalhador com antecedência não inferior a trinta ou oito dias em relação ao início da mesma transferência, consoante esta venha a ter a duração inferior ou superior a 45 dias, respetivamente.

3- Tratando-se de transferência temporária, o trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor.

4- A empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrente do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

5- Os dirigentes e delegados sindicais só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

CAPÍTULO III

Quadros e evolução profissional

SECÇÃO I

Quadros

Cláusula 24.^a

Desconto da quota sindical

As empresas procederão, nos termos da lei, ao desconto mensal da quota sindical (valor estatutário), sobre o montante da retribuição base mensal auferida pelo trabalhador, procedendo à sua liquidação e envio ao sindicato até ao dia 10 do mês seguinte a que disser respeito, o que farão acompanhar dos respetivos mapas.

Cláusula 25.^a

Relatório Único

1- As empresas obrigam-se a remeter ao sindicato, até ao início do prazo legal para entrega do relatório único, uma cópia deste relatório conforme modelo previsto na lei e facultar ao trabalhador o acesso à informação individualizada que lhe diga respeito, os quais podem suscitar a correcção de irregularidades no prazo de 15 dias.

2- A informação prestada ao sindicato poderá não conter os nomes dos trabalhadores não sindicalizados.

3- A reclamação quanto a irregularidades detetadas, referida no número 1, deverá ser feita, por escrito, diretamente pelo trabalhador interessado ou pelo sindicato que o representa.

SECÇÃO II

Evolução profissional

Cláusula 26.^a

Carreiras profissionais. Evolução

1- A evolução na carreira e mudança de categoria, processar-se-á de acordo com o previsto neste CCT e nas normas internas de cada empresa.

2- Na admissão de trabalhadores para categoria em que existe o nível de iniciado, estes serão colocados nesse nível, caso não tenham experiência profissional adequada e comprovada, e evoluirão ao fim de 12 meses para a categoria cujas funções irão desempenhar. Os trabalhadores admitidos com experiência profissional adequada e comprovada, no mínimo serão colocados no valor de ingresso.

Cláusula 27.^a

Promoções facultativas

Sempre que procedam a promoções facultativas, as companhias valorizarão nomeadamente os seguintes requisitos:

- a) Competência e qualificações técnico-profissionais;
- b) Desempenho e zelo profissional;
- c) Antiguidade.

Cláusula 28.^a

Outras regras de preenchimento de postos de trabalho

Em igualdade de condições, os postos de trabalho nas profissões/categorias profissionais serão preenchidos, preferencialmente, com trabalhadores de escalão imediatamente inferior dessa profissão/categoria profissional.

Cláusula 29.^a

Atribuição definitiva de funções diferentes

1- As empresas poderão atribuir aos trabalhadores atividade diversa, a título definitivo, mediante mútuo acordo reduzido a escrito e sem prejuízo da respetiva situação profissional.

2- Salvo acordo diverso entre as partes quanto à duração, a atribuição prevista no número anterior será condicionada a um período experimental de 120 dias, sendo lícito o regresso do trabalhador à situação e categoria anteriores, durante esse período, por sua iniciativa ou da empresa.

Cláusula 30.^a

Conteúdo do mútuo acordo

O mútuo acordo referido na cláusula anterior conterá designadamente:

- a) Indicação sumária da atividade a atribuir ao trabalhador;
- b) Designação dos diferentes locais abrangidos;
- c) Menções referidas nas alíneas anteriores, quando a atribuição de diferente atividade for acompanhada da afetação a diferentes locais;
- d) Data de início e termo, se for caso disso, do regime previsto no mútuo acordo;
- e) Contrapartidas que as partes estabeleçam entre si, designadamente financeiras.

Cláusula 31.^a

Proibição de acordos entre empresas

São proibidos acordos entre empresas no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores que a elas tenham prestado serviço.

Cláusula 32.^a

Prescrição e prova de créditos

Os créditos e direitos emergentes do contrato de trabalho prescrevem nos prazos constantes da lei.

Cláusula 33.^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 outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato coletivo de trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato coletivo de trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste contrato coletivo de trabalho;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos

casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

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

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

k) Atribuir aos trabalhadores funções diversas das compreendidas no objeto dos respetivos contratos individuais de trabalho, salvo nos casos previstos neste contrato coletivo de trabalho;

l) Opor-se ao exercício, nos termos da lei, das funções de dirigentes, delegados sindicais nos locais de trabalho e ainda que dentro do período normal de trabalho;

m) Opor-se a que se efetuem nos termos da lei, reuniões de trabalhadores, nos locais de trabalho, mesmo durante o horário normal de trabalho, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que não afetem a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar, bem como desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e, com antecedência mínima de um dia, seja comunicada à empresa a data, local e hora a que se realizam;

n) Opor-se a que se realizem, nos termos da lei, reuniões no local de trabalho fora do horário normal, desde que não seja afetada a laboração dos trabalhadores em turno ou o trabalho suplementar que esteja sendo efetuado.

Cláusula 34.^a

Deveres dos trabalhadores

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

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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 atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos

trabalhadores eleitos para esse fim;

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

k) Observar os regulamentos e normas internas conformes a este CCT e à lei;

l) Em geral cumprir a lei e as cláusulas deste CCT.

2- O 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.

Cláusula 35.^a

Deveres da empresa

1- A empresa deve, nomeadamente:

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

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

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

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

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

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

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

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou deste contrato coletivo de trabalho;

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

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

k) Passar ao trabalhador, no momento da cessação do contrato ou sempre que o solicite, certificado de trabalho indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou e ainda outras referências, desde que estas últimas sejam expressamente solicitadas pelo interessado;

l) Respeitar o direito de informação e consulta dos representantes sindicais, nos termos previstos na lei;

m) Facultar aos trabalhadores com funções sindicais local apropriado, no interior da empresa, para afixação de textos, convocatórias, comunicações e informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;

n) Facultar a consulta, pelos trabalhadores que o solicitem, dos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito e disciplinares enquanto estiverem em curso e nos termos da lei.

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

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

4- A empresa deve sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.

5- A empresa deve indicar no recibo de ordenado a companhia de seguro e o número da apólice de acidentes de trabalho.

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

Cláusula 36.^a

Proteção em caso de pirataria ou terrorismo

1- Qualquer trabalhador que, em serviço, seja vítima de ato de pirataria terá sempre direito à sua retribuição durante eventual sequestro, devendo a empresa prestar toda a colaboração possível para a sua libertação, suportando as despesas inerentes ao repatriamento.

2- Em caso de alerta de existência de engenho explosivo e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto ali se mantiver o estado de alerta, devendo manter-se à disposição da companhia dentro do seu horário de trabalho até ordem em contrário.

3- A inatividade resultante da aplicação do número anterior não determina a perda de retribuição do trabalhador.

SECÇÃO II

Formação profissional

Cláusula 37.^a

Formação profissional

1- Compete à empresa promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

3- As empresas deverão emitir documentos comprovativos dos cursos de formação profissional que o trabalhador frequentou por determinação da empresa e em que tenha tido aproveitamento.

4- A frequência completa de curso de formação profissional e a aprovação, constituirão, quando possível, elemento preferencial no preenchimento de vagas de postos de trabalho na empresa. As empresas considerarão, para efeitos de preenchimento de postos de trabalho as novas qualificações académicas e profissionais adquiridas pelo trabalhador, desde que este as registre junto dos serviços competentes da empresa.

5- As ações de formação não deverão exceder, oito horas diárias e as 35 semanais.

6- As ações de formação devem, sempre que possível, ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido considerado como tempo de serviço efetivo.

7- Quando a formação tenha lugar fora da localidade de trabalho, as deslocações considerar-se-ão como deslocações em serviço. Nos restantes casos apenas haverá lugar ao pagamento do acréscimo de despesas que seja motivado pela deslocação para o local onde decorra a ação de formação.

8- Para a frequência de formação decidida pela empresa, esta pode alterar o horário de trabalho ou mudar o tipo de horário do trabalhador enquanto durar a formação. Se da mudança de tipo de horário vier a resultar alteração do descanso semanal, o trabalhador terá os seus períodos de descanso não gozados, após concluir a formação.

Cláusula 38.^a

Planos de formação

1- Pela empresa, será dada informação aos trabalhadores sobre os planos anuais e/ou plurianuais de formação, sendo facultada a estes a consulta dos mesmos sempre que o solicitem.

2- O sindicato tem direito de informação e de consulta prévia sobre os planos anuais e/ou plurianuais de formação da empresa, assim como ao relatório anualmente enviado aos serviços do ministério responsável pela área laboral, sobre a formação contínua.

SECÇÃO III

Deslocações em serviço

Cláusula 39.^a

Noção

1- Consideram-se deslocações em serviço as deslocações efetuadas pelo trabalhador ao serviço da empresa, sem caráter de permanência para fora do seu local de trabalho.

2- Ao trabalhador deslocado temporariamente aplica-se o disposto no presente CCT com as necessárias adaptações.

Cláusula 40.^a

Natureza das deslocações

1- As deslocações em serviço classificam-se em deslocações de curta e de longa duração, podendo ser no país ou para o estrangeiro.

2- Consideram-se deslocações de longa duração, aquelas que impliquem a pernoita do trabalhador fora da sua residência.

Cláusula 41.^a

Período de deslocação

1- O período de deslocação é contínuo e tem o seu início no dia e hora em que o trabalhador sai do seu local de trabalho e o seu termo no dia e hora em que ao mesmo regressa.

2- Sempre que a partida ou chegada se verifiquem fora do período delimitado entre a hora de início e da hora do termo do respetivo período normal de trabalho diário, considera-se início e termo da deslocação, respetivamente, o dia e a hora em que o trabalhador sai da sua residência e o dia e a hora em que a ela regressa.

3- Sempre que a deslocação em serviço tenha durado 7 ou mais dias seguidos no interesse da empresa e, por motivo de tal deslocação, o trabalhador não tenha podido vir a casa, este adquire o direito a beneficiar de um dia de descanso compensatório sem perda de retribuição, a gozar após o seu regresso, num dos trinta dias imediatos a marcar pela companhia no prazo de 3 dias úteis após o mesmo regresso ou, em sua substituição, caso nisso acordarem trabalhador e empresa, ao pagamento da retribuição correspondente ao referido dia de compensação.

4- Por cada período completo de 14 dias consecutivos de deslocação em serviço, para além dos 7 dias previstos no número anterior, em que por motivo dessa deslocação o trabalhador deixe de gozar os respetivos períodos de descanso fora da sua residência habitual, terá direito a mais um dia de descanso compensatório, a marcar ou retribuir nos termos do número anterior.

Cláusula 42.^a

Despesas de deslocação

1- Entende-se por despesas de deslocação em serviço:

a) As resultantes da utilização dos diferentes meios de transporte a que o trabalhador tenha necessidade de recorrer, bem como as ocasionadas pela marcação de lugares, taxas de portagem e de aeroporto, passaportes, vistos e vacinas exigíveis para a deslocação;

b) As motivadas pelo transporte do local de alojamento ao local de cumprimento da diligência e vice-versa;

c) As referentes à alimentação;

d) As relativas ao alojamento em condições de comodidade e conforto, de acordo com os padrões do local de deslocação;

e) As motivadas pelo tratamento (lavagem e passagem) de roupa, quando a deslocação tiver duração igual ou superior a cinco dias ou, independentemente do número de dias, quando a deslocação exceder o período inicialmente previsto.

2- As despesas referidas no número 1 serão reembolsadas ao trabalhador, na totalidade, mediante a apresentação de documentos comprovativos, nos termos e prazos estabelecidos por cada empresa.

3- A utilização de viatura particular nas deslocações em serviço, será compensada em função dos quilómetros percorridos, de valor igual ao praticado na Função Pública, salvo condições mais favoráveis que estejam a ser praticadas nas empresas.

4- O encargo com o disposto nas alíneas do número 1 desta cláusula pode ser total ou parcialmente substituído por verba específica atribuída pela empresa e previamente entregue ao trabalhador, que cubra integralmente as despesas a que se refere e que é independente da ajuda de custo estabelecida na cláusula 43.^a

Cláusula 43.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados

O trabalhador deslocado tem direito a:

a) Pagamento, para além da retribuição que auferir no local de trabalho habitual, das despesas de deslocação e de uma ajuda de custo;

b) Regresso, por conta da companhia, à sua residência habitual quando houver falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou do companheiro(a) que com ele viva em comunhão de vida e habitação, ou de familiar que o acompanhe na deslocação, se a deslocação deste tiver sido acordada previamente com a companhia.

Cláusula 44.^a

Doença, acidente ou falecimento

O trabalhador deslocado tem direito a:

a) Assistência médica e medicamentosa para ele e familiares que o acompanhem durante a deslocação, se a deslocação destes tiver sido acordada previamente com a empresa;

b) Em caso de doença ou acidente de trabalho, regresso por conta da empresa ao domicílio habitual, se prescrito pelo médico e usando um meio de transporte por este considerado aconselhável ou pagamento das despesas de transporte e estadia de um familiar, quando, no parecer do médico assistente, o seu estado clínico o justifique;

c) Em caso de morte, pagamento pela empresa das despesas de transladação para o local da residência habitual; a companhia suportará ainda a deslocação e a estadia de um familiar, ou de quem o represente, do trabalhador falecido.

Cláusula 45.^a

Remissão

Em substituição do regime previsto nesta secção serão aplicadas as normas ou práticas de cada empresa em matéria de deslocação, quando globalmente mais favoráveis do que o regime contido nesta secção.

CAPÍTULO V

Ação disciplinar

Cláusula 46.^a

Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pela empresa como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecida.

3- A aplicação de qualquer sanção exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar escrito, salvo para a aplicação de repreensão simples, sem prejuízo, neste caso, do direito de defesa oral.

Cláusula 47.^a

Início do processo disciplinar

O processo disciplinar inicia-se com o despacho que ordena a respetiva instrução ou, tendo sido esse o caso, com a abertura do inquérito preliminar.

Cláusula 48.^a

Garantias de defesa

1- Serão asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) Os factos da acusação, serão concreta e especificadamente levados ao conhecimento do arguido, através de nota de culpa de que conste a indicação de que pode arrolar testemunhas e requerer diligências de produção de prova;

b) A nota de culpa será entregue ao arguido, pessoalmente, dando ele recebido no original;

c) Se o arguido não se encontrar ao serviço, a nota de culpa ser-lhe-á remetida por carta registada, com aviso de receção, dirigida à residência, com cópia à comissão de trabalhadores e, se o arguido for representante sindical, ao sindicato respetivo;

d) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de dez dias úteis;

e) Os dias em que o arguido se encontre ausente por deslocação em serviço não se consideram para contagem do prazo de apresentação da defesa;

f) No prazo de defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas e requererá as diligências de produção de prova que entender necessárias.

2- Quando o processo estiver completo será entregue por cópia à comissão de trabalhadores e, se o arguido for representante sindical, ao sindicato, para emissão de parecer no prazo de 5 dias úteis.

3- A empresa deve ponderar todas as circunstâncias do caso e referenciar, obrigatoriamente, na decisão as razões aduzidas, num ou noutro sentido, pela entidade mencionada no número anterior, bem como os factos considerados provados e os respetivos fundamentos.

4- A decisão do processo, nos termos do número anterior, deve ser comunicada por escrito ao trabalhador e, caso a sanção aplicada tenha sido a do despedimento, deve a decisão ser comunicada também à comissão de trabalhadores. Se o arguido for representante sindical, deve ser sempre comunicado, da mesma forma, ao sindicato.

Cláusula 49.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho, nos termos da lei, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 50.^a

Sanções disciplinares

1- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

d) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- Decorridos 7 anos após a aplicação de qualquer das sanções disciplinares referidas nas alíneas a) a c) do número anterior e não tendo havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante esse período, aquela sanção deixará de poder constituir agravante contra ele num eventual processo que lhe venha a ser instaurado.

Cláusula 51.^a

Proporcionalidade

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

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula 50.^a ou que reúna elementos de várias daquelas sanções.

3- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da empresa, o caráter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o caráter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar atos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho.

Cláusula 52.^a

Registo das sanções

A companhia deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes, sempre que requerido, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 53.^a

Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) do número 1 e do número 2 da cláusula 34.^a;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;

b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

2- A empresa se aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes dos números seguintes.

3- Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração ou uma indemnização de 45 dias de retribuição base e diuturnidades/anuidades por cada ano completo ou fração de antiguidade não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e diuturnidades/anuidades.

4- Em caso de suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida.

5- A empresa que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades/anuidades correspondentes a 12 meses.

Cláusula 54.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

a) Quando tenha lugar até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma empresa;

b) Quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

CAPÍTULO VI

Duração da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 55.^a

Mapa de horários

A empresa deve elaborar e afixar, em lugar bem visível,

com 7 dias de antecedência, mapas de horários de trabalho, de harmonia com as disposições legais e contratuais em vigor em cada momento.

Cláusula 56.^a

Permanência nas instalações

É permitida a permanência dos trabalhadores nas instalações da empresa durante os intervalos de descanso do período de trabalho diário, desde que tal se verifique em salas apropriadas.

Cláusula 57.^a

Transporte

1- As empresas assegurarão ou pagarão o transporte de pessoal num raio de 15 km, tendo como centro o local habitual de trabalho, para entrada e saída de serviço, entre as 21h00 e as 7h00, inclusive.

2- Se houver convocação urgente, as empresas assegurarão ou pagarão ainda o transporte, a qualquer hora, mesmo fora dos limites referidos no número anterior.

3- As despesas assumidas pelos trabalhadores com o transporte deverão ser totalmente reembolsadas pelas empresas.

4- O reembolso das despesas assumidas pelos trabalhadores com o transporte será efetuado pela empresa logo que possível e nunca para além da data do pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que se reportam tais despesas.

Cláusula 58.^a

Distribuição equitativa

O trabalho diurno e noturno devem ser distribuídos equitativamente, sem prejuízo para a eficiência do serviço.

Cláusula 59.^a

Tempo de serviço efetivo

1- É considerado como tempo de serviço efetivo o tempo gasto nas seguintes atividades:

a) Cursos de formação ou de aperfeiçoamento profissionais e ações de reconversão ou reciclagem, promovidos ou aceites pela empresa;

b) Trabalho prestado eventualmente fora do local habitual de trabalho;

c) Tempo despendido em missão durante o voo;

d) Tempo despendido nas viagens, em deslocação em serviço.

2- Nas situações referidas nas alíneas b) e c) do número anterior, o trabalho que exceder o período normal do local de trabalho será remunerado como trabalho suplementar.

3- O tempo despendido nas situações previstas na alínea d), na parte em que exceda o período normal de trabalho, será remunerado pelo valor hora normal.

4- Por acordo entre a empresa e o trabalhador o referido no número anterior pode ser substituído por compensação em descanso, no dobro do tempo equivalente.

5- O tempo de viagem para formação ou aperfeiçoamento profissional não dá direito ao pagamento de trabalho suplementar, desde que seja garantido o período de descanso mínimo de doze horas.

Cláusula 60.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Podem ser isentos de horário de trabalho, desde que a tal deem a sua concordância por escrito, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direção, de chefia ou supervisão, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Sem prejuízo dos regimes mais favoráveis já praticados, os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição mensal especial de montante equivalente a 25 % da respetiva retribuição base mensal, com as anuidades a que tiver direito.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, quer obrigatório quer complementar, a feriado e a descanso diário.

4- Na falta de estipulação das partes, entende-se que a modalidade de isenção de horário de trabalho consistirá na não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 61.^a

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso e tomada de refeição de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- O intervalo de descanso e tomada de refeição previsto no número anterior pode ser de 30 minutos, desde que por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa e enquanto se mantiver o acordo.

3- Na elaboração dos horários o intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos não será inferior a doze horas.

SECÇÃO II

Organização dos horários

Cláusula 62.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho diário e semanal é de 7 horas e 30 minutos e de 37 horas e 30 minutos, respetivamente, que corresponderá a tempo de trabalho efetivo.

Cláusula 63.^a

Horários de trabalho

1- Compete às companhias estabelecer o horário de trabalho dentro dos condicionalismos legais e dos previstos neste CCT.

2- Os turnos devem, sempre que possível, ser organizados

de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- Na elaboração dos horários a mudança de turno, só pode ocorrer após os dias de descanso semanal.

4- Na elaboração dos horários, o intervalo mínimo de descanso entre dois períodos normais de trabalho diário consecutivos não será inferior a doze horas e a amplitude diária nas entradas do turno não pode ser superior a duas horas.

5- Nos horários de turnos os trabalhadores terão direito ao período de descanso semanal ao sábado e domingo com um intervalo não superior a 6 semanas.

6- São permitidas trocas de turnos, por acordo, desde que seja respeitado o período mínimo de descanso de 12 horas entre dois dias consecutivos de trabalho.

7- Na elaboração dos horários de turnos a empresa diligenciará de modo a que todos os trabalhadores participem equitativamente nas rotações dos respetivos horários

Cláusula 64.^a

Modulação do tempo de trabalho

As partes podem acordar em regimes de flexibilidade do tempo de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 65.^a

Flexibilidade no horário regular

Garantido que seja o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática do horário flexível nas entradas de cada período de trabalho, com a amplitude e nas condições seguintes:

- a) O trabalhador deverá completar semanalmente o número de horas que couber ao seu horário normal de trabalho;
- b) As flexibilidades serão de duração máxima de uma hora no início e de duração máxima de duas horas no termo;
- c) O intervalo de refeição poderá ser de meia hora, mediante o acordo entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 66.^a

Alteração do horário estabelecido

1- As horas de início e respetivo termo do período normal de trabalho referente ao horário de turnos estabelecido, podem ser alteradas numa oscilação até duas horas em cada turno, com um aviso prévio de 24 horas.

2- Na alteração do horário estabelecido os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após um dia de descanso e desde que avisados com, pelo menos, 48 horas de antecedência.

3- O início e respetivo termo do intervalo de descanso e tomada de refeição referente ao horário estabelecido, poderá ser alterado em 30 minutos, com um aviso prévio mínimo de 4 horas mas de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- A antecedência referida no número 1 será reduzida para 12 horas em casos de:

- a) Alteração dos horários das aeronaves;
- b) Voos não programados;
- c) Situações de redução anormal de pessoal.

5- Poderá não ter lugar o aviso prévio de alteração de horário previsto nesta cláusula em caso de força maior, atraso ou retorno de aviões, acidente ou incidente.

Cláusula 67.^a

Inobservância do aviso prévio sobre alteração de horários

1- No caso de alteração ao horário publicado, sem o aviso prévio de 24 horas, observar-se-ão as normas seguintes.

2- Se o início do período de trabalho for alterado para antes da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem as 24 horas de intervalo entre a hora de aviso e a hora para que foi antecipado o início do trabalho.

3- Se o início do período de trabalho for alterado para depois da hora prevista no horário, pagar-se-ão, como suplementares, as horas que faltarem até completarem 24 horas de intervalo, entre a hora do aviso e a hora do início do trabalho fixado no horário.

4- Em todos os casos previstos nesta cláusula, as horas suplementares serão remuneradas consoante coincidam com dia útil, dias de descanso semanal, quer obrigatório quer complementar, ou feriado.

5- Nas situações previstas na cláusula 66.^a, número 4, quando não for respeitada a antecedência mínima de 12 horas, observar-se-á, com as necessárias adaptações, o disposto no ponto 1.

Cláusula 68.^a

Horas das refeições

1- Consideram-se horas das refeições:

- a) Pequeno-almoço - entre as 7 e as 10 horas;
- b) Almoço - entre as 12 e as 15 horas;
- c) Jantar - entre as 18 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos;
- d) Ceia - entre as 0 e as 6 horas.

2- Porém, entre duas refeições não poderá haver um intervalo inferior a três horas nem superior a cinco horas.

3- Os trabalhadores que iniciem o serviço às 6 horas ou às 8 horas e 30 minutos, bem como os que iniciem ou terminem o serviço às 13 horas e 30 minutos e 20 horas e 30 minutos, não têm direito à concessão da ceia, pequeno-almoço, almoço ou jantar, respetivamente.

4- Os trabalhadores que iniciem o seu período de trabalho às 13 horas e 30 minutos e terminem às 20 horas e 30 minutos terão direito ao almoço ou ao jantar, conforme as conveniências de serviço.

Cláusula 69.^a

Pagamento das refeições/Subsídio de refeição

1- As empresas suportarão os custos das refeições dos trabalhadores que desempenhem funções nos aeroportos, que coincidam com os intervalos previstos para as mesmas na cláusula 68.^a

2- O valor diário das refeições poderá ser reembolsado diariamente, semanalmente ou mensalmente, de acordo com o indicado no anexo II-A - Remunerações pecuniárias.

3- Os trabalhadores que não afixarem o pagamento das refeições previsto no número anterior, quando estiverem em serviço efetivo, receberão um valor diário de subsídio de refeição de acordo com o indicado no anexo II-A - Remunerações pecuniárias.

Cláusula 70.^a

Descansos compensatórios

1- O trabalhador que prestar trabalho em período de descanso semanal obrigatório, em antecipação do dia normal de trabalho ou na sequência de trabalho em dia normal de trabalho, terá direito a um descanso compensatório, nos seguintes termos: se prestar 4 ou mais horas, um dia de descanso, a gozar num dos 3 dias seguintes; caso a duração do trabalho não atinja as 4 horas, meio-dia de descanso.

2- O trabalhador que prestar trabalho em período de descanso semanal obrigatório fora das situações previstas no número anterior, terá direito a descansar a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos 3 dias seguintes.

3- O trabalhador que prestar trabalho normal em dia de feriado em atividade de empresa não obrigada a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a descanso compensatório com duração correspondente a metade do número de horas prestadas ou a acréscimo de 85 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao empregador.

4- O descanso compensatório previsto nos números anteriores poderá ser gozado em data posterior, por acordo das partes.

Cláusula 71.^a

Cálculo do valor da retribuição horária

1- O valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

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

2- Para efeito do número anterior, Rm é o valor da retribuição base mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 72.^a

Remuneração em dias de descanso complementar ou obrigatório, em feriados e de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 43 % (coef. 1,43) na primeira hora;
- b) 63 % (coef. 1,63) na segunda hora e seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia de feriado será remunerado com um acréscimo de 85 % (coef. 1,85).

3- Para efeitos do disposto nesta cláusula, a fórmula a utilizar no cálculo do valor hora será a seguinte:

$$[(RM \times 12) / (52 \times PNT)] \times C$$

em que:

RM = Retribuição mensal base, mais anuidades. PNT = Período normal de trabalho semanal e C = Coeficiente aplicável.

CAPÍTULO VII

Cláusula 75.^a

Interrupção do trabalho

Casos especiais de duração do período de férias

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 73.^a

Aquisição do 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, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula seguinte.

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 74.^a

Duração das férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados; caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

3- 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.

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

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

5- Para efeitos do número anterior, são também consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo as seguintes licenças:

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

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 números 1 e 2.

7- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 76.^a

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 a empresa e o trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

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

Cláusula 77.^a

Marcação da época de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração de um mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores pela ordem legal estabelecida.

2- No caso previsto no número anterior, a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado até 15 de abril de cada ano e ser afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro, dele devendo constar o início e o termo dos períodos de férias de cada trabalhador.

Cláusula 78.^a

Alteração do período de férias por iniciativa da empresa

1- As alterações aos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa só serão permitidas por mútuo acordo, no qual se incluirão as compensações a atribuir aos trabalhadores.

2- Caso não seja obtido mútuo acordo, as alterações ou interrupção, por iniciativa da empresa, constituem esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido, na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada.

3- A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 79.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

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

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

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito a 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 respetivo 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 lei.

6- O disposto no número 1 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença.

Cláusula 80.^a

Retribuição do período de férias e subsídio

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, correspondente à duração mínima de férias e não contando para este efeito os dias de majoração de férias, e que deve ser pago, na totalidade, antes do início daquele período.

3- No caso de férias interpoladas o subsídio de férias deve ser pago com a retribuição do mês anterior ao gozo do primeiro período de férias com um mínimo de 5 dias.

4- O subsídio de férias pode ser pago em outro período, por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 81.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar 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.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 82.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei em vigor a cada momento.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, os trabalhadores têm ainda direito, com referência ao seu local habitual de trabalho, aos seguintes:

- a) Carnaval;
- b) Feriado municipal.

3- A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

4- Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário e com continuidade de prestação efetiva de trabalho, se achem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados.

5- Até 15 dias antes da ocorrência de um feriado, a empresa publicará a lista dos trabalhadores, integrados em áreas de laboração contínua, que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

6- Sempre que adequadas serão estabelecidas escalas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

Cláusula 83.^a

Compensação em caso de dispensa de serviço

1- Os trabalhadores que prestarem a sua atividade profissional em dia em que a empresa conceda dispensa de serviço terão direito, caso seja operacionalmente viável, a um dia de compensação para ser gozado em dia a fixar por comum acordo, mas não terão direito ao pagamento em dobro.

2- No 24 de dezembro, sempre que possível e sem prejuízo para o normal funcionamento dos serviços, as empresas deverão dispensar, nos termos do número 1 desta cláusula, os empregados não necessários ao funcionamento regular dos serviços, pelo período que entenderem conveniente.

3- Os trabalhadores não abrangidos pela dispensa prevista no número anterior terão direito, caso seja operacionalmente viável, a um período de descanso correspondente àquela dispensa, para ser gozado num dos sete dias seguintes, mas não terão direito ao pagamento em dobro.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 84.^a

Noção de falta

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

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação da falta.

3- Para efeitos no disposto do número anterior a duração do período normal de trabalho diário é de 7h30, para um trabalhador a tempo completo.

Cláusula 85.^a

Tipos de falta

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, parente ou afins, como segue: (i) até 5 dias consecutivos: falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum, pai, mãe, sogro(a), padrasto, madrastra, filho(a), enteado(a), genro e nora; (ii) até 2 dias consecutivos: falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral - bisavô(ó), avô(ó), bisneto(a), neto(a), irmão, irmã, cunhado(a);

c) As motivadas pela prestação de provas de avaliação ou exames em estabelecimento de ensino, nos termos do regime do trabalhador-estudante;

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 cláusula 91.^a;

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

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

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 86.^a

Efeitos de falta justificada

1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de disposição legal, determinam perda de retribuição as faltas justificadas seguintes:

a) As dadas por motivo de assistência a membro do agregado familiar, nos termos da cláusula 91.^a;

b) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

c) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 85.^a quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo expressa menção em contrário no momento da autorização ou aprovação.

3- A falta por motivo de assistência a membro do agregado familiar é considerada como prestação efetiva de serviço, nos termos da lei.

Cláusula 87.^a

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a trinta minutos e até aos 60 minutos, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte de meio período normal de trabalho;

b) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho.

Cláusula 88.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

1- A perda de retribuição por motivo de faltas, pode ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo até duas horas ao período normal de trabalho.

2- A perda de retribuição pode ainda ser substituída por dias de férias, mediante declaração expressa do trabalhador entregue à empresa, observando-se a proporção de um dia de

férias por cada dia de faltas.

3- A renúncia de férias referida no número anterior reporta-se 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.

4- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 89.^a

Participação de faltas

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada à empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 90.^a

Prova do motivo justificativo da falta

1- A empresa pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

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

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação à empresa de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 91.^a

Assistência inadiável

1- O trabalhador tem direito a faltar ao 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 reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- 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.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, a empresa pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

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

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 92.^a

Licença sem retribuição

1- Se requerida pelos trabalhadores, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa pode conceder-lhes licença sem retribuição.

2- À licença sem retribuição aplica-se o regime da cláusula 93.^a

3- O disposto no número 1 entende-se sem prejuízo das situações em que a atribuição de licença sem retribuição constitui imperativo legal.

Cláusula 93.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente facto decorrente da aplicação lei do serviço militar, doença ou acidente ou facto decorrente da aplicação da lei e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

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

3- Terminado o período de suspensão são restabelecidos os direitos, deveres e garantias das partes decorrentes da efetiva prestação de trabalho.

4- O disposto no número 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.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 94.^a

Conceito de retribuição

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

2- Para além de outras situações previstas na lei, não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de: ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

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

Cláusula 95.^a

Pagamento

1- As prestações componentes da retribuição deverão ser satisfeitas, por inteiro, no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa entregará ao trabalhador documento idóneo de que conste o seu nome, a profissão/categoria profissional e o número de beneficiário da segurança social deste, o período a que a retribuição corresponde, a indicação das verbas que a integram discriminando, por rubrica, as importâncias relativas a todos os pagamentos efetuados e igualmente todos os descontos e deduções devidamente especificados e o montante líquido pago.

3- A remuneração do trabalho suplementar, das horas noturnas e das horas previstas no número 1 da cláusula 67.^a será paga até ao fim do mês seguinte àquele a que diz respeito.

Cláusula 96.^a

Determinação do valor da retribuição

1- Para cada categoria profissional a retribuição mínima é a constante da tabela salarial (anexo II).

2- A tabela salarial constante do anexo II e os valores das prestações pecuniárias constantes do anexo II-A aplicam-se a partir 1 de janeiro de 2017 e serão atualizados em 1 de janeiro de 2018, de acordo com inflação média verificada em Portugal no ano civil anterior.

3- Em 1 de janeiro de 2018, as remunerações dos trabalhadores que auferiram uma retribuição mensal efetiva de valor superior ao da tabela salarial serão atualizadas nessa data de acordo com a inflação média verificada em Portugal no ano civil de 2017.

4- Os trabalhadores que durante um período de 10 anos consecutivos não tenham um aumento salarial por mérito ou decorrente de progressão, ou seja, que apenas tenham beneficiado dos aumentos gerais concedidos a todos os trabalhadores da empresa, terão direito a um aumento especial da remuneração base de 3 %.

Cláusula 97.^a

13.º mês/Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito, anualmente, a um 13.º mês/subsídio de Natal.

2- O 13.º mês/subsídio de Natal vence-se com o vencimento do mês de novembro.

3- O 13.º mês/subsídio de Natal é de valor igual à retribuição mensal.

4- No ano de admissão e naquele em que cessar o contrato de trabalho, ou em caso de suspensão do contrato de trabalho, o 13.º mês/subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço prestado, na proporção de 1/12 de subsídio por cada mês completo de serviço.

Cláusula 98.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores no desempenho da atividade de recebimentos e/ou pagamentos em dinheiro será atribuído um abono para falhas, no montante correspondente a 1/22 do valor indicado no anexo II-A, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- As empresas que assumam as falhas de caixa ou que tenham um seguro para este fim, não pagarão o abono para falhas aos trabalhadores que têm esta função.

Cláusula 99.^a

Trabalho noturno

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

2- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 %, de acordo com a fórmula seguinte:

$$[(RM \times 12) / (52 \times 37,5)] \times 0,25 = \text{acrécimo/hora.}$$

Cláusula 100.^a

Seguro de viagem

1- A empresa garantirá um seguro de vida para os riscos de morte ou de invalidez permanente, que cubra a viagem e a estadia aos trabalhadores que se desloquem em serviço ou em missão durante o voo.

2- O beneficiário ou beneficiários do seguro referido no número anterior e do subsídio previsto na cláusula 125.^a serão as pessoas expressamente designadas pelo trabalhador, junto dos serviços competentes da companhia.

3- O seguro referido no número 1 desta cláusula será de

montante correspondente a 30 vezes a retribuição mensal do trabalhador, num total nunca inferior a 60 000 € exceto se a empresa possuir um outro esquema de seguro similar que exceda aquele valor.

4- O trabalhador terá direito a uma cópia das condições da apólice do seguro referido no número 1 desta cláusula.

Cláusula 101.^a

Ferramentas, equipamento e vestuário

1- A empresa fornecerá a expensas próprias:

a) Todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal e/ou coletivo, inclusive os de âmbito de higiene e segurança ou proteção no trabalho, utilizados pelos trabalhadores para a execução do serviço e todos os artigos necessários à sua segurança e proteção pessoal quando exerçam atividades que envolvam risco especial, tais como atividades de rampa, carga, descarga, oficinas, transporte, bem como de depósitos e transporte de valores avultados;

b) Todos os artigos de vestuário e calçado que constituam os uniformes regulamentares das companhias, suportando estas todos os encargos com a limpeza dos uniformes dos trabalhadores da manutenção ou que operem com carga e descarga, quando se imponha um tratamento especial, salvo condições mais favoráveis.

2- Todos os artigos referidos no número anterior são propriedade da empresa.

3- O tipo de equipamento coletivo e individual de proteção dos trabalhadores será determinado nos termos das recomendações técnicas específicas, dos serviços oficiais ou internacionais competentes.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 102.^a

Regime da parentalidade

O direito dos trabalhadores à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade exerce-se nos termos da lei em vigor em cada momento, constando em anexo ao presente CCT (anexo IV) transcrição do regime legal em vigor.

SECÇÃO II

Estatuto do trabalhador estudante

Cláusula 103.^a

Trabalhador-estudante

O estatuto de trabalhador-estudante, considerando-se

como tal o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses aplica-se nos termos da lei, é o constante da lei em vigor em cada momento, constando em anexo ao presente CCT transcrição do regime legal atualmente em vigor.

Cláusula 104.^a

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2- Os dirigentes que trabalham na empresa e os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações da empresa textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do seu normal funcionamento.

Cláusula 105.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros da direção do sindicato que sejam trabalhadores da empresa, nos termos da lei, beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou outro qualquer direito ou regalia e conta como tempo de serviço efetivo.

2- Os delegados sindicais dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de um dia por mês que conta como tempo de serviço efetivo e do direito a faltas justificadas para o exercício de funções sindicais.

3- Para beneficiar do crédito previsto no número anterior, a empresa deve ser avisada logo que possível por escrito, com a antecedência mínima de 24 horas.

4- No caso de não ser possível à empresa adaptar os horários, não são considerados para efeitos de créditos sindicais os tempos despendidos por delegado ou dirigente sindical que, nos termos da lei tenham direito a crédito de horas, em reuniões realizadas por iniciativa da empresa ou por esta aceites, bem como em reuniões de negociação do contrato coletivo de trabalho ou da comissão paritária, contando sempre como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 106.^a

Direito a informação e consulta

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- Para efeitos do disposto na lei sobre a transmissão de empresa ou estabelecimento são também considerados representantes dos trabalhadores as associações sindicais.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 107.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- 1- Caducidade;
- 2- Revogação;
- 3- Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- 4- Despedimento coletivo;
- 5- Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- 6- Despedimento por inadaptação;
- 7- Resolução pelo trabalhador;
- 8- Denúncia pelo trabalhador.

SECÇÃO II

Caducidade

Cláusula 108.^a

Causas de caducidade de contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo;
- b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

SECÇÃO III

Revogação por acordo das partes

Cláusula 109.^a

Cessação de contrato de trabalho por acordo

- 1- A empresa e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.
- 2- O acordo de revogação deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.
- 3- O documento deve mencionar expressamente a data de celebração do acordo e a de início da produção dos respetivos efeitos.
- 4- As partes podem, simultaneamente, acordar outros efeitos, dentro dos limites da lei.
- 5- Se, no acordo ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária global para o trabalhador, presume-se que esta inclui os créditos vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude desta.

SECÇÃO IV

Despedimento sem justa causa

Cláusula 110.^a

Fundamentos gerais de ilicitude de despedimento

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes ou em legislação específica, o despedimento por iniciativa do empregador é ilícito:

- a) Se for devido a motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivo diverso;
- b) Se o motivo justificativo do despedimento for declarado improcedente;
- c) Se não for precedido do respetivo procedimento;
- 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.

Cláusula 111.^a

Providência cautelar de suspensão da cessação do contrato

O trabalhador pode requerer a suspensão preventiva do despedimento, no prazo de cinco dias úteis a contar da data da receção da comunicação de despedimento, mediante providência cautelar regulada no Código de Processo do Trabalho.

Cláusula 112.^a

Efeitos da ilicitude de despedimento

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa é condenada:

- a) A indemnizar o trabalhador por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais;
- b) Na reintegração do trabalhador no mesmo estabelecimento da empresa, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos na lei sobre compensação e indemnização em substituição da sua reintegração.

2- No caso de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias a que a empresa estivesse obrigada, se forem declarados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do número 1 da cláusula 115.^a, até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 113.^a

Pagamento das retribuições até à data da sentença

- 1- Em caso de procedência da ação judicial de impugnação do despedimento, o trabalhador terá igualmente direito ao pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que deixou de auferir desde a data do despedimento até ao trânsito em julgado da decisão do tribunal que declare a ilicitude do despedimento.
- 2- Às retribuições referidas no número anterior deduzem-se:

a) As importâncias que o trabalhador aufera com a cessação do contrato de trabalho e que não receberia se não fosse o despedimento;

b) A retribuição relativa ao período decorrido desde o despedimento até 30 dias antes da propositura da ação, se esta não for proposta nos 30 dias subsequentes ao despedimento;

c) O subsídio de desemprego atribuído ao trabalhador.

Cláusula 114.^a

Indemnização

1- Os trabalhadores despedidos sem justa causa que não optem pela reintegração no seu posto de trabalho terão direito a uma indemnização por todos os danos causados, patrimoniais e não patrimoniais, que não será inferior a 30 dias de retribuição efetiva por cada ano completo ou fração de antiguidade.

2- No caso de se tratar de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a indemnização não será inferior a 45 dias de retribuição efetiva por cada ano completo ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior ao valor correspondente a seis meses de retribuição base e anuidades.

3- Para o efeito no disposto nesta cláusula, se a indemnização vier a ser liquidada em tribunal a antiguidade do trabalhador será contada até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Cláusula 115.^a

Resolução sem justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Querendo despedir-se, sem que tenha justa causa, o trabalhador avisará a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de 30 ou de 60 dias, consoante tenha até 2 ou mais de 2 anos de antiguidade ao serviço daquela.

2- No caso de se tratar de trabalhador contratado a termo deve este avisar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a 6 meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio decorrente do estabelecido nos números anteriores, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da remuneração de base e anuidades correspondente ao período de aviso prévio em falta.

SECÇÃO V

Despedimento com justa causa

Cláusula 116.^a

Motivo de justa causa por iniciativa do trabalhador

1- Ocorrendo justa causa, o trabalhador pode pôr termo, imediatamente (sem aviso prévio), ao contrato de trabalho, quer este seja a termo ou não.

2- Constituem justa causa, nomeadamente:

a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

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

c) Aplicação de sanção abusiva;

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

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.

3- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade patronal;

c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

4- Na apreciação da justa causa deve atender-se ao grau de lesão dos interesses do trabalhador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

5- Considera-se culposa a falta de pagamento pontual da retribuição que se prolongue por período de 60 dias, ou quando a empresa, a pedido do trabalhador, declare por escrito a previsão de não pagamento da retribuição em falta até ao termo daquele prazo.

Cláusula 117.^a

Indemnização nos contratos a termo

1- As regras gerais de cessação do contrato aplicam-se a contrato de trabalho a termo, com as alterações constantes do número seguinte.

2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a empresa é condenada:

a) No pagamento de indemnização dos danos patrimoniais e não patrimoniais, que não deve ser inferior às retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde o despedimento até ao termo certo ou incerto do contrato, ou até ao trânsito em julgado da decisão judicial, se aquele termo ocorrer posteriormente;

b) Caso o termo ocorra depois do trânsito em julgado da decisão judicial, na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 118.^a

Motivo de justa causa por iniciativa da empresa

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, de obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho a que está afeto;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação das faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou dez interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco;

h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou de outras ofensas punidas por lei sobre trabalhador da empresa, elemento dos corpos sociais ou empregador individual não pertencente a estes, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crime contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisão judicial ou administrativa;

l) Reduções anormais de produtividade.

3- Na apreciação da justa causa, deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao caráter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso sejam relevantes.

4- Nas ações judiciais de impugnação de despedimento compete à empresa a prova da existência da justa causa.

SECÇÃO VI

Cláusula 119.^a

Cessação do contrato por inadaptação do trabalhador

As empresas poderão fazer cessar o contrato de trabalho com fundamento em inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho, nos termos da lei e deste CCT.

Cláusula 120.^a

Compensação

1- A cessação do contrato de trabalho por despedimento coletivo, por extinção do posto de trabalho ou por despedimento por inadaptação obriga ao pagamento de compensação.

2- A compensação prevista no número anterior é calculada do seguinte modo:

a) Em relação a trabalhadores admitidos até 20 de julho de 1992, o montante da compensação corresponde a 52 dias de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade, sem limite máximo;

b) Em relação a trabalhadores admitidos a partir de 21 de julho de 1992, inclusive, e até 31 de dezembro de 2015, o montante da compensação corresponde a 30 dias de retri-

buição média mensal por cada ano completo de antiguidade, com o limite máximo correspondente a 24 meses de retribuição base e anuidades;

c) Em relação a trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2016, inclusive, o montante da compensação corresponde a 20 dias de retribuição média mensal por cada ano completo de antiguidade, com o limite máximo correspondente a 12 meses de retribuição base mensal.

3- Para cálculo da compensação prevista no número anterior a retribuição média mensal será obtida de acordo com a fórmula seguinte:

(i) alíneas a) e b): retribuição base mensal e valores recebidos a título de anuidades x 14:12;

(ii) alínea c): retribuição base mensal x 14:12.

CAPÍTULO XI

Segurança Social. Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 121.^a

Segurança e saúde no local de trabalho

1- A empresa assegurará as condições adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade da empresa e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respetivas atividades ter como objetivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

Cláusula 122.^a

Proteção na doença e acidente de trabalho

As empresas pagarão aos trabalhadores, quando na situação de baixa por doença ou acidente de trabalho, um complemento mensal correspondente à diferença entre o vencimento líquido e o subsídio devido pela segurança social ou pela companhia de seguros, até ao limite de 30 % do vencimento ilíquido.

Cláusula 123.^a

Adiantamentos

1- Em caso de baixa por doença, acidente ou por motivo de parto, as empresas pagarão integralmente aos trabalhadores a retribuição mensal que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço efetivo, constituindo-se no direito de receberem, posteriormente, os subsídios pagos pela Segurança Social ou companhias de seguros.

2- Nas situações previstas no número anterior, as empresas não poderão, em caso algum, pagar aos trabalhadores montante inferior ao que àqueles é entregue pela Segurança Social ou companhia de seguros.

Cláusula 124.^a

Medicina no trabalho

1- A empresa assegurará, diretamente ou por entidade terceira, um serviço de medicina no trabalho, dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem, preferencialmente médicos de medicina aeronáutica.

2- O serviço de medicina no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames médicos periódicos, bem como a todos os de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4- A empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, antes do início da prestação de trabalho ou, se a urgência da admissão o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos, e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores;

c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência.

Cláusula 125.^a

Subsídio por morte ou por invalidez

1- Em caso de morte de trabalhadores do quadro permanente, as empresas pagarão ao cônjuge, filhos ou dependentes, se a morte se verificar até à idade normal da reforma, uma prestação única no valor de dezoito meses de retribuição mensal.

2- No prazo máximo de 90 dias sobre o conhecimento do óbito, os montantes referidos no número anterior serão postos pelas empresas à disposição das pessoas em cada caso designadas nos termos da cláusula 100.^a

3- Em caso de passagem à situação de reforma por invalidez permanente de trabalhadores do quadro permanente, as empresas pagarão igualmente ao trabalhador, ou ao seu representante legal, no prazo de 90 dias sobre a data em que foram notificados da reforma pela Segurança Social, a prestação única referida no número 1.

Cláusula 126.^a

Seguro de saúde

A empresa manterá, em benefício dos seus trabalhadores e seus familiares diretos, incluindo os trabalhadores deslocados em serviço no estrangeiro, um seguro de saúde de grupo.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 127.^a

Anuidades

Os trabalhadores que, ao abrigo do anterior ACT (acordo coletivo de trabalho celebrado em 22 de abril de 1996, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de setembro de 1996, hajam vencido, ou vencessem até à data de 31 de dezembro de 2016, o direito a anuidades, continuarão a auferir os montantes já vencidos e que vinham recebendo, bem como os que se vencessem até 31 de dezembro de 2016. Tais montantes manter-se-ão no recibo de vencimento autonomizados em relação à remuneração base, mas não serão objeto de qualquer atualização futura.

Cláusula 128.^a

Contagem de tempo de serviço

O tempo de serviço prestado à mesma empresa ininterruptamente, no âmbito do mesmo contrato de trabalho, ainda que em território não abrangido por este CCT, deverá ser contado, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 129.^a

Comissão paritária

1- Para interpretar as disposições deste CCT é instituída uma comissão paritária (CP).

2- A CP é constituída por três representantes de cada uma das partes, a designar dentro de 15 dias a contar da data da assinatura deste CCT, podendo ainda cada parte ser acompanhada por dois assessores.

3- A CP reúne-se a pedido de qualquer uma das partes, dirigido à outra parte por escrito.

4- A parte que apresentar o pedido de reunião da CP, deverá propor a ordem de trabalhos pretendida, bem como o local, data e hora da mesma reunião, devendo ter uma antecedência mínima de 15 dias.

5- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos representantes que integram a CP, podendo os representantes de uma das partes ser representados por outro representante dessa parte.

6- As atas serão rubricadas e assinadas no termo de cada reunião.

7- As deliberações tomadas por unanimidade serão publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terão a mesma força vinculativa que o próprio CCT.

8- Podem ser criadas novas profissões/categorias profissionais, definir as respetivas funções e fazer o seu enquadramento, desde que aprovadas por unanimidade.

9- Se a CP o entender conveniente, poderá participar nas reuniões sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e Segurança Social.

10- A CP deliberará, num prazo de 30 dias a contar da data da apresentação, por escrito, do assunto suscitado.

11- A CP estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 130.^a

Regulamentos internos

1- As empresas poderão elaborar ou alterar os regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho de acordo com os princípios definidos neste CCT e na lei.

2- Na elaboração ou alteração dos regulamentos internos da empresa é ouvida a comissão sindical ou, na sua falta, os delegados sindicais ou o sindicato, que se pronunciarão no prazo de 15 dias.

3- As empresas darão publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, promovendo a sua distribuição por todos os locais habituais de trabalho para que os trabalhadores a todo o tempo os possam consultar.

Cláusula 131.^a

Sucessão de convenções

1- As companhias empregadoras representadas pela RENA, identificadas no anexo III - que foram outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 35, de 22 de setembro de 1996 ou que estavam também vinculadas por esse acordo coletivo de trabalho -, e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, igualmente outorgante, acordam que esse acordo coletivo de trabalho cessou os seus efeitos a 19 de novembro de 2016, sendo essa data o último dia de vigência em relação a todas aquelas companhias empregadoras e respetivos trabalhadores que eram por ele abrangidos.

2- O disposto no número anterior não prejudica o previsto na cláusula 127.^a nem pode determinar a redução dos valores das remunerações mínimas e das prestações pecuniárias que estavam em vigor na data de 19 de novembro de 2016, ao abrigo daquele acordo coletivo de trabalho.

3- O presente CCT substitui integralmente e em todos os seus efeitos o acordo coletivo de trabalho identificado no número 1 da presente cláusula, no âmbito previsto nesse número, e prevalece sobre quaisquer outras convenções coletivas de trabalho que não sejam acordo de empresa ou acordo coletivo de trabalho celebradas e que pudessem ser aplicáveis a empresas e a trabalhadores abrangidos por este CCT, sendo este considerado globalmente mais favorável do que aquele acordo coletivo de trabalho.

Cláusula 132.^a

Transições

Reenquadramentos (decorrentes da transição do ACT para o presente CCT)

a) Os trabalhadores com as categorias de diretor de zona com escala (I e II) e de diretor comercial, passam a integrar a categoria de chefe de divisão (CD);

b) Os trabalhadores com as categorias de chefe de serviços de contabilidade, chefe de serviços de manutenção de aeronaves e de equipamento de terra, chefe de serviços e de chefe de agência (I e II) passam a integrar a categoria de chefe de serviços (CS);

c) Os trabalhadores com as categorias de agente/despachante de carga, despachante de tráfego, despachante de comissariado e de agente de serviços operacionais, passam a integrar a categoria de técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE);

d) Os trabalhadores com a categoria de agente de passagens e reservas, agente de serviços comerciais e de promotor de vendas passam a integrar a categoria de técnico comercial (TC);

e) Os trabalhadores com a categoria de empregado administrativo e de operador de telecomunicações passam a integrar a categoria de técnico de organização administrativa (TOA);

f) Os trabalhadores com a categoria de oficial serão integrados nas profissões em que desempenham a sua atividade, ou seja, em TOA, em TC ou em TTAE;

g) Os trabalhadores com a categoria de operador de placa passam a integrar a profissão de operador de assistência em escala (OAE);

h) Os trabalhadores com as categorias de júnior, auxiliar de serviços, praticante, e de trabalhador indiferenciado, passam a integrar a categoria de assistente de serviços gerais (ASG);

i) Os trabalhadores com as categorias de assistente de despacho de voo e de despachante de voo passam a integrar o nível de oficial de operações de voo (OOV);

j) Os trabalhadores com as categorias de auxiliar de manutenção passam a integrar a profissão de mecânico de aeronaves (MA);

k) Os trabalhadores com as categorias de chefe de agência, chefe de comissariado, chefe de tráfego, chefe de turno, chefe de despacho de voo, chefe de operadores de placa, técnico de manutenção de aeronaves (TMA-Supervisor), chefe de comissariado e de supervisor, passam a integrar a categoria de supervisor (SUP);

l) Os trabalhadores com a categoria de mecânico de equipamento de terra passam a integrar a categoria de técnico de equipamentos de assistência a aeronaves (TEAA);

m) Existindo dúvidas sobre o reenquadramento de algum trabalhador, ou havendo na empresa trabalhadores com outras categorias profissionais não referenciadas nas alíneas anteriores, e em que o reenquadramento ou a integração gere conflito, este deve ser resolvido em sede de comissão paritária para ser definido o reenquadramento adequado ou a categoria e seu enquadramento;

n) O reenquadramento não afetará o âmbito das funções que os trabalhadores já venham desempenhando antes da data de entrada em vigor deste CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais

Categories	Principais atividades e responsabilidades
Linha hierárquica	
Chefe de divisão (CD)	Planear atividade e propor medidas de gestão em ligação com o representante e/ou sede da empresa em Portugal, dirigir, coordenar e controlar outros trabalhadores, entre os quais poderá haver um ou mais chefes de serviço, chefes de escala ou chefes de secção. Pode executar as tarefas de maior responsabilidade na esfera da sua competência e no âmbito da(s) área(s) que chefia.
Chefe de serviços (C. serv.)	Coordenar, controlar e chefiar, em princípio em ligação direta com o chefe de divisão (ou na ausência deste com o representante da empresa em Portugal), os trabalhadores de áreas funcionais próximas ou afins, correspondentes a uma ou mais secções, entre as quais poderá haver um ou mais chefes de secção. Pode executar tarefas de maior responsabilidade no âmbito da(s) área(s) que chefia.
Chefe de escala (CE)	Coordenar, controlar e chefiar, em princípio em ligação com o representante e/ou sede da empresa em Portugal e/ou chefe de divisão, os serviços de escala do aeroporto.
Chefe de secção (C. sec.)	Coordenar, distribuir, controlar e dirigir hierárquica, administrativa e tecnicamente a atividade de uma área funcional executando tarefas da sua especialidade.
Supervisor (SUP)	Desempenhar as funções correspondentes à sua profissão e, segundo a organização interna de cada empresa, coordenar e supervisionar um grupo de profissionais dentro da mesma secção.
Linha funcional técnica	
Técnico manutenção de aeronaves (TMA)	Efetuar e verificar a manutenção preventiva e corretiva de aeronaves, identificando avarias ou anomalias e procedendo à reparação, substituição e regulação dos equipamentos ou componentes dos sistemas elétricos, mecânicos e estruturas.
Técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE)	Prestar assistência, em terra, a passageiros e bagagem assegurando a sua aceitação e encaminhamento. Preparar o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento e coordenar, em articulação com os serviços aeroportuários, as atividades de aceitação e de remessa de carga e correio e as de carregamento e descarregamento das aeronaves e de movimento de pessoas e de equipamentos na área da placa, incluindo a respetiva documentação.
Oficial de operações de voo (OOV)	Preparar e/ou elaborar planos de voo. Assegurar as tarefas relativas ao despacho operacional de cada voo de modo a que toda a informação pertinente seja prestada aos pilotos para a condução dos voos em segurança. Exercer vigilância e estabelecer comunicação com qualquer aeronave na área da sua operação, fornecendo informações relevantes para a segurança do voo, controlar as faixas horárias (slots) e desencadear procedimentos em caso de emergência.
Técnico comercial (TC)	Executar ações conducentes à promoção e venda de serviços (passageiros, carga e correio) junto de agentes de viagens e clientes, prestando-lhes toda a assistência requerida. Pode elaborar estatísticas comerciais e colaborar em estudos de mercado; executar ações de gestão de tarifas (pricing), marketing, análise estatística e de assistência comercial. Efetuar a venda e/ou reserva de espaço referente a passageiros, carga ou correio dando todas as informações que lhe forem solicitadas sobre tarifas, horários, documentação e procedimentos relacionados com o transporte aéreo, elaborando itinerários com a respetiva seleção de voos e transportadores, tendo em conta as instruções internas; emitir e/ou reemitir todos os documentos de transporte aéreo; proceder à construção de tarifas e efetuar reservas, cancelamentos e alterações requeridas pelos clientes; aceitar reservas e assegurar as condições necessárias ao transporte de passageiros doentes, de mobilidade reduzida, grávidas, VIP, menores não acompanhados e animais domésticos; assegurar reservas e prestação de serviços e informações complementares tais como hotéis, aluguer de automóveis, tours, ligações por outros meios de transporte; desenvolver ações preventivas de não embarque (no-shows); avisar passageiros sobre irregularidades operacionais e novos encaminhamentos; executar as funções de caixa e outras tarefas administrativas relacionadas com o seu serviço.
Técnico de organização administrativa (TOA)	Executar trabalhos de natureza organizativa e administrativa, de acordo com as normas e procedimentos estabelecidos, nomeadamente de registo, planeamento, tratamento e comunicação da informação relativos à empresa, aos serviços de atendimento e de secretariado; executar operações de caixa; ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos e financeiros; assegurar serviços de arquivo e biblioteca; assegurar o desenvolvimento e atuação no âmbito da gestão técnica de recursos humanos. No exercício da sua atividade utiliza documentação técnica e equipamento informático adequado à execução e desenvolvimento dos processos em que intervém.
Mecânico de equipamentos de assistência às aeronaves (MEAA)	Proceder à manutenção preventiva e curativa dos equipamentos de assistência às aeronaves. Executa trabalhos de ensaio funcional e operacional dos equipamentos, com vista à deteção de anomalias e procede à sua reparação.
Mecânico de aeronaves (MA)	Colaborar na manutenção preventiva e corretiva em aeronaves, reparando, substituindo e regulando os equipamentos ou componentes dos sistemas mecânicos. Pode também proceder, sob a orientação de um TMA, ao abastecimento de combustível e de óleos.

Motorista (MOT)	Assegurar o transporte de pessoas, carga, correio, bagagem e materiais em serviços externos. Conduzir vários tipos de veículos motorizados ligeiros e pesados para os quais está habilitado. Zelar pela conservação dos veículos que conduz.
Operadores de assistência em escala (OAE)	Prestar assistência nos terminais de bagagem e de carga e na placa no que respeita, nomeadamente ao armazenamento e acondicionamento de cargas, encaminhamento de bagagens e passageiros e ao carregamento, descarregamento e reboque das aeronaves.
Auxiliares de serviços	
Assistente de serviços gerais (ASG)	Efetuar os serviços gerais de expediente e outros, tais como: distribuição e entrega de toda e qualquer correspondência, auxiliar o serviço de arquivo, expediente e malas internas e externas, fazer o serviço externo e/ou análogos, prestar serviço com máquinas fotocopiadoras e outras similares; anuncia os visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas; pode eventualmente vigiar entradas e saídas a fim de controlar a permanência de pessoas estranhas aos serviços.
Telefonista/Rececionista (TEL/R)	Opera geralmente com uma central telefónica; recebe, orienta e presta assistência ao público nas suas relações com a companhia, preenchendo a documentação necessária ao desempenho dessa função; receciona correio e encomendas.
Empregado de limpeza (EL)	Tem a seu cargo a limpeza e arrumação de gabinetes e outras dependências dos escritórios ou lojas.
Iniciado	
Iniciado (INI)	É o trabalhador da linha funcional técnica que, não tendo experiência profissional adequada e comprovada nas funções em que é enquadrado, se encontra, até um período de 12 meses, em situação de aprendizagem, para aceder à categoria profissional respetiva. Será designado com a indicação «Iniciado», seguido do nome da categoria respetiva (exemplo: Iniciado OAE).

ANEXO II

Tabela salarial 2017 (em euros)

	Categoria	Valor de ingresso	Valor de referência
Linha hierárquica	CD	2 400,00	3 689,73
	C. serv.		3 305,76
	CE		3 152,49
	C. sec.		2 999,54
	SUP		2 847,10
Linha funcional técnica	TMA OOV	1 384,00	2 694,89
			2 543,20
			2 427,17
			2 311,45
			2 189,53
			1 891,73
			1 678,91
	1 486,63		
	TTAE TC TOA MEAA MA	1158,09	2 427,17
			2 311,45
2 189,53			
1 891,73			
1 678,91			
MOT OEA INICIADO	940,45 717,85	1 678,91	
		1 486,63	
		1 254,57	
Auxiliares de serviços	ASG T/R EL	717,85	1 254,57
			1 165,04
			1 014,19
			927,30

ANEXO II-A

Prestações pecuniárias 2017 (em euros)

Subsídio de refeição		11,56
Subsídio de alimentação (aeroporto)	Pequeno-almoço	3,98
	Almoço/Jantar	17,02
	Ceia	9,66
Abono para falhas	Cada dia 1/22 de	43,75

Regras de aplicação:

(i) Aquando da integração na categoria, ao trabalhador será atribuída uma remuneração mínima correspondente ao valor de ingresso.

(ii) A empresa procurará que os trabalhadores evoluam a sua remuneração até atingir o valor de referência, de acordo com a avaliação de desempenho efetuada, os resultados operacionais das rotas e da empresa e a situação económica e financeira da empresa.

(iii) As regras anteriores não excluem a faculdade de a empresa vir a atribuir remunerações de montantes superiores aos indicados, caso o nível de conhecimentos e competências assim o justifique.

ANEXO III

Companhias representadas pela RENA

Aigle Azur
Air France
British Airways
Brussels Airlines
Deutsche Lufthansa, AG
Emirates Airline
KLM - Companhia Real Holandesa de Aviação
LAM - Linhas Aéreas de Moçambique
Lufthansa Cargo AG
Royal Air Maroc
Swiss - International Air Lines
TAAG - Angola Airlines
TACV - Transportes Aéreos de Cabo Verde
Tunisair
Turkish Airlines
United Airlines

ANEXO IV

(Cláusula 102.^a)**Parentalidade****Artigo 33.º****Parentalidade**

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

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

Artigo 34.º

Articulação com regime de proteção social

1- A proteção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.

2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

Artigo 35.º

Proteção na parentalidade

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- 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 noturno.

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

Artigo 36.º

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

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

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito,

com apresentação de atestado médico;

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

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

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

Artigo 37.º

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o empregador não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 38.º

Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

3- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Artigo 39.º

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

Artigo 40.º

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias conse-

cutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

7- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

9- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3, 7 ou 8.

Artigo 41.º

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Artigo 42.º

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 do artigo 40.º caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Artigo 43.º

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 44.º

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 do artigo 40.º

2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser

gozada nos termos dos números 1 e 2 do artigo 40.º

4- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

11- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Artigo 45.º

Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da segurança social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Artigo 46.º

Dispensa para consulta pré-natal

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para

acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 47.º

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Artigo 48.º

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Artigo 49.º

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho 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, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho 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.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o empregador pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;

c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 50.º

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar 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- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

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- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o empregador com a antecedência de cinco dias, declarando que:

a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;

b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;

c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa o empregador, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º, declarando:

a) O caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

7- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 51.º

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

5- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito ao empregador com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

6- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Artigo 52.º

Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa o empregador, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

9- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Artigo 53.º

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Caso o filho com deficiência ou doença crónica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- É aplicável à licença prevista no número 1 o regime constante dos números 3 a 8 do artigo anterior.

4- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto no número 1.

Lisboa, 13 de setembro de 2017.

Pela RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal:

Paulo André Geisler Galina Barbosa, em representação da Deutsche Lufthansa AG, presidente da direção.

Benjamim Ferreira Mendes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Vitor Manuel Tomé Mesquita, mandatário.

André Machado Jorge, mandatário.

João Francisco Morais Trigo, mandatário.

João Pedro Veras Gato, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

Vitor Manuel Tomé Mesquita, mandatário.

Depositado em 29 de setembro de 2017, a fl. 38, do livro n.º 12, com o n.º 199/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Revisão global

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AES - Associação de Empresas de Segurança e a AESIRF - Associação Nacional das Empresas de Segurança e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 92 e o número total de trabalhadores é de 39 268.

4- O âmbito do sector de atividade profissional é o de Atividades de Segurança, a que corresponde o CAE 80100.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1- Com exceção do previsto na cláusula 85.^a e nos anexos II e III, o presente CCT entra em vigor em 1 de outubro de 2017 e vigora até 31 de dezembro de 2018, renovando-se por períodos de 12 meses.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número anterior, e só é válida se acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

3- A parte que recebe a proposta deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se no prazo de 15 dias a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

6- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias referidas nos números 2 e 3 acima, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1, 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 18 anos.

2- As condições para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, no que se refere a quaisquer categorias profissionais de pessoal de segurança privada, serão aquelas que, a cada momento, se encontrem previstas na lei.

3- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por portadores de deficiência física, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.

4- No preenchimento de lugares, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

Cláusula 4.^a

Condições específicas para o exercício das categorias

As condições de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respetivas categorias indicadas no anexo I constam dos capítulos XIV, XV, XVI e XVII deste CCT.

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

2- Nos contratos de trabalho sem termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
b) 180 dias para trabalhadores que executem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- Havendo continuidade para além do período experimental, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5- Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.

6- Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de atividade e por determinação do empregador.

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Mobilidade funcional

Cláusula 7.^a

Mobilidade funcional

1- As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, desde que tal não implique, maioritariamente, o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas, ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efetuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.

3- O trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente, a não ser que as exerça de uma forma consecutiva no período igual ou superior a 6 meses, ou 9 meses interpolados, no decurso de um ano.

4- A ordem de alteração de funções deve ser fundamentada por documento escrito entregue ao trabalhador, com a indicação do tempo previsível, que não deverá ultrapassar o prazo de 1 ano, salvo por razões devidamente justificadas.

Cláusula 8.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade empregadora

1- São deveres da entidade empregadora, quer diretamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspetos de saúde e segurança no trabalho;

c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;

e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

f) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente e considerada incorreta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;

h) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

i) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação

das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;

k) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros - troca de posto de trabalho;

l) Cumprir e fazer cumprir as normas internacionais e nacionais em matéria de proteção de dados;

m) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora;

n) Fornecer ao trabalhador por escrito, quando por este for solicitado, a informação quanto às horas prestadas e acumuladas no regime da adaptabilidade e de trabalho suplementar;

o) Diligenciar para que sejam proporcionadas condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades fisiológicas e alimentares durante o horário de trabalho.

2- Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Identidade das partes e sede da empresa;

b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 17.ª;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

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

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

f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;

g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras 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 instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Os recibos de retribuição devem, obrigatoriamente, identificar a empresa de seguros para a qual o risco de acidentes de trabalho se encontra transferido à data da sua emissão.

4- Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no número 2, será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

5- A obrigação de prestar as informações considera-se cumprida, caso existam contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho escritos, que contenham os elementos de informação referidos.

6- No caso dos trabalhadores estrangeiros, as entidades empregadoras obrigam-se a prestar, a todo o tempo, todas as informações necessárias à respetiva legalização.

7- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

Cláusula 10.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;

c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;

e) Baixar a categoria do trabalhador;

f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos respetivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;

l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar lock-out.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;

f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como

todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;

h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

j) Não se encontrar sob o efeito de estupefacientes nem apresentar uma taxa de alcoolémia de valor igual ou superior a 0,5 g/l.

Cláusula 12.^a

Deveres e condições especiais de trabalho

1- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deve cumprir com o dever de identificação previsto na lei.

2- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deve obter e entregar, tempestivamente, ao empregador, certificado do registo criminal atualizado, cópia do cartão profissional e demais documentação legalmente necessária para a emissão e renovação do cartão profissional, bem como para o cumprimento dos deveres especiais previstos na lei para a entidade empregadora que impliquem comunicação ou comprovação de documentos relativos ao trabalhador.

3- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deverá entregar, todos os anos, um certificado de registo criminal, em data a definir pela entidade patronal, bem como cópia do cartão profissional após a sua emissão ou renovação.

4- Se a entidade patronal, por sua iniciativa, solicitar mais do que um certificado de registo criminal por ano suportará os custos da sua emissão.

5- Para além do previsto nos números anteriores o trabalhador deverá, sempre, apresentar quaisquer documentos solicitados pela entidade patronal no âmbito normal e regular da atividade.

6- O trabalhador no cumprimento do disposto nos números anteriores só tem que entregar mais do que um certificado de registo criminal:

a) Por imposição de entidades externas;

b) Se daí puder resultar a sua progressão profissional, nomeadamente a promoção a categorias superiores.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

1- As entidades empregadoras obrigam-se a promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade das empresas e suportar os custos inerentes à formação contínua relacionada com o exercício da profissão.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

3- As entidades empregadoras devem garantir a emissão de documentos comprovativos dos cursos de formação profissional que o trabalhador frequentou por determinação daquelas e em que tenha obtido aproveitamento.

4- Sobre a formação profissional legalmente obrigatória para a atividade principal desenvolvida pelo trabalhador, nomeadamente a formação necessária para a renovação do cartão profissional, as entidades empregadoras suportarão os seguintes custos relacionados com a formação contínua dos seus trabalhadores para o exercício da respetiva profissão:

a) Cursos e ações de formação profissional;

b) Retribuição do tempo despendido pelos trabalhadores nas ações ou cursos de formação profissional presencial;

c) Deslocação do trabalhador para o local onde é ministrada a formação profissional, sempre que este fique fora da área geográfica do local de trabalho do trabalhador conforme disposto na cláusula 17.^a do CCT.

5- A frequência completa de curso de formação profissional com aproveitamento constituirá, quando possível, elemento preferencial no preenchimento de vagas de postos de trabalho na empresa.

6- No preenchimento de vagas de postos de trabalho, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

CAPÍTULO V

Vicissitudes contratuais

Cláusula 14.^a

Transmissão de estabelecimento

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

2- Não se enquadra no conceito de transmissão de empresa ou estabelecimento a perda de cliente por parte de um operador com a adjudicação de serviço a outro operador.

Cláusula 15.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

Cláusula 16.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer

temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso e o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT ou por iniciativa da entidade empregadora lhe estavam atribuídas e não pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, entregando a competente justificação, caso não o tenha feito antes, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3- São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias que não pressupõem a efetiva prestação de serviço, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho e mobilidade geográfica

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

1- «Local de trabalho» é o local geograficamente definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, para a prestação da atividade laboral pelo trabalhador.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho do trabalhador será aquele no qual o mesmo inicia as suas funções.

Cláusula 18.^a

Mobilidade geográfica

1- A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da atividade de segurança privada, sem prejuízo de, sendo caso disso, tal rotatividade vir a ser, no caso concreto, entendida como mudança de local de trabalho, nos termos e para os efeitos da presente cláusula.

2- Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer alteração do local de trabalho definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, ainda que dentro da mesma cidade, desde que determine acréscimo significativo de tempo ou de despesas de deslocação para o trabalhador.

3- O trabalhador só poderá ser transferido do seu local de trabalho quando:

a) Houver cessação do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;

b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);

c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;

d) Haja necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

4- Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

5- Se a transferência for efetuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente nesta situação aquele que anuiu à troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias daí decorrentes, seja com carácter transitório ou permanente.

6- Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a 40 minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 32.^a, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

7- Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do número 3 da presente cláusula, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO VII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, o período normal de trabalho será de 8 horas diárias e 40 semanais.

Cláusula 20.^a

Horários normais

1- O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de 40 horas semanais, distribuídas por 5 dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

2- O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder 8 horas.

3- Poderão ser estabelecidos horários flexíveis, sem prejuízo dos limites da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário trabalho

Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas na lei, com exceção dos trabalhadores com as categorias de vigilante de transporte de valores, operador de valores, vigilante e vigilante aeroportuário/APA-A.

Cláusula 22.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, não podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 6 horas.

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses, cujos início e termo têm que ser indicados na escala de cada trabalhador.

3- Não pode haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

4- Não poderá existir mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

5- No regime de adaptabilidade, para efeitos de organização das escalas, aplica-se o previsto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 24.^a

Cláusula 23.^a

Intervalo para descanso

1- Para os profissionais de escritório e vendas o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.

2- Para os restantes trabalhadores e dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

Cláusula 24.^a

Regime de turnos

1- As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

2- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.

3- Em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo.

4- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

5- O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 132 horas mensais de trabalho.

2- Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as 132 horas mensais sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

3- Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de vagas de postos de trabalho a tempo completo.

4- O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal (trabalho em fim de semana) dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

5- A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

CAPÍTULO VIII

Férias, feriados e faltas

Cláusula 26.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2- O direito a férias é irrenunciável, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT e na lei.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho, do ano civil subsequente.

5- Da aplicação dos números 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis.

7- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo, no entanto, permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.

8- O período de férias pode ser interpolado, por acordo das partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos, num dos períodos acordados.

9- O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de maio e 31 de outubro de cada ano.

10- Caso, no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verifique a impossibilidade total ou parcial do gozo a direito a férias já iniciado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

11- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o gozo referido no número anterior ou gozado direito a férias, poderá o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

12- No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de 3 meses de serviço efetivo, a um período de férias e respetivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 27.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

2- O feriado municipal, é igualmente considerado como um feriado obrigatório.

3- Os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

6- O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

7- O regime do trabalho prestado em dia feriado consta da cláusula 42.^a

Cláusula 28.^a

Falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respetivo horário de trabalho.

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

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas, durante 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;

c) As dadas, durante 2 dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

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

j) j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;

k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 30.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 dias.

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

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respetivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.

5- A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.

6- Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.

7- A comunicação das faltas à entidade empregadora tem que ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

Cláusula 31.^a

Consequência das faltas

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de segurança social ou de proteção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;

b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

c) As previstas na alínea m) do número 1, da cláusula 29.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

3- No caso da alínea e) do número 1, da cláusula 29.^a do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.

5- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

6- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 4 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

7- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

8- As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, exceto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se, se tratar de férias no ano da admissão.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 32.^a

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

1- As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2- A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês.

3- Para calcular o valor hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

VH = valor da hora de trabalho;

RM = retribuição mensal;

N = período normal de trabalho semanal.

4- No ato de pagamento da retribuição, a entidade empregadora é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

a) A identificação, número fiscal e sede da entidade empregadora;

b) O nome completo do trabalhador;

c) A categoria profissional do trabalhador;

d) O número de inscrição na Segurança Social;

e) Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respetiva apólice;

f) O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);

g) O período de trabalho a que corresponde a retribuição;

h) A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho noturno e ao trabalho suplementar diurno e noturno, com a indicação do número de horas e das percentagens de acréscimo aplicadas;

i) A discriminação das importâncias relativas a subsídios de alimentação e outros se os houver;

j) A discriminação das importâncias relativas a descontos e montante líquido a receber.

5- O pagamento das quantias remuneratórias tem que ser efetuado em dinheiro, com a exceção do subsídio de alimentação que poderá ser pago através de outro meio, como cartão e ticket.

Cláusula 33.^a

Subsídio de alimentação

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho.

2- No regime de adaptabilidade, havendo prestação de trabalho com duração inferior a oito horas, o valor do subsídio de alimentação não pode ser reduzido.

3- O trabalhador em regime de adaptabilidade tem direito ao subsídio de alimentação proporcional ao tempo de trabalho diário em escala sempre que exceda as 8 horas.

4- O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.

5- O disposto na presente cláusula não se aplica às categorias profissionais previstas nos capítulos XV e XVI.

Cláusula 34.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores, terão direito a um abono mensal para falhas, nos valores previstos no anexo V ao presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 35.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a enti-

dade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4- A entidade empregadora obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Segurança Social ou o seguro de acidentes de trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

Cláusula 36.^a

Retribuição de férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias anual corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo 8 dias úteis de duração.

4- No caso de proporcionais de férias, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

Cláusula 37.^a

Retribuição por isenção de horário

1- Os trabalhadores em situação de isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, terão direito a um acréscimo mínimo de 25 % sobre o seu vencimento base, enquanto perdurar esse regime.

2- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo remuneratório ao valor da retribuição horária em singelo de:

a) Se for diurno - 50 %;

b) Se for noturno - 75 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou aquele que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar, o trabalhador tiver perdido a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

Cláusula 39.^a

Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição em singelo, acrescida de 200 %.

2- Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, para além do estabelecido no número anterior, a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Descanso compensatório em dia de descanso semanal obrigatório

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

Cláusula 41.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o prestado no período que medeia entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

2- Para os trabalhadores admitidos até dia 15 de julho de 2004, considera-se trabalho noturno o prestado no período que medeia entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3- Considera-se trabalhador noturno, com o estatuto especial que lhe é conferido atenta a maior penosidade da prestação de trabalho, aquele que presta, pelo menos, 5 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 5 horas por dia.

4- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % do valor hora de trabalho normal relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado no período diurno.

5- O acréscimo médio mensal resultante do pagamento de trabalho noturno é incluído na retribuição de férias, bem como no pagamento de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

6- Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias e de subsídio de férias será igual à média do ano civil anterior;

b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média do ano civil a que respeita.

Cláusula 42.^a

Trabalho em dia feriado

1- O dia feriado é contabilizado mensalmente como integrando a média de horário de trabalho mensal.

2- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado e o fizer, auferirá o seu salário mensal e um acréscimo remuneratório de 100 % (cem por cento), não usufruindo de qualquer folga compensatória.

3- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado, mas não o trabalhar porque fica dispensado de o fazer porque o cliente encerra, porque há uma redução da operativa ou por qualquer outro motivo a que é alheio, não lhe poderá ser exigida pela entidade empregadora uma compensação de qualquer natureza (por exemplo, trabalhar noutro local de trabalho ou em dia de folga). Nesse caso o feriado será contabilizado para a média de horário de trabalho mensal, auferindo o trabalhador o seu salário mensal, sem qualquer acréscimo remuneratório.

4- Se o trabalhador estiver de folga no dia feriado e for convocado para trabalhar, para além do seu salário mensal, auferirá um acréscimo remuneratório de 200 % (duzentos por cento), tendo direito a uma folga compensatória.

5- O trabalho suplementar prestado em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

6- O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

7- O descanso compensatório previsto nos números 5 e 6 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 43.^a

Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2- Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;

b) À concessão dos abonos indicados no anexo VI, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, a deslocação obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual.

3- As deslocações do Continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;

b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

4- As deslocações efetuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas de acordo com os valores aplicados na Admi-

nistração Pública a não ser que outro regime mais favorável resulte das práticas existentes nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

Cláusula 44.^a

Fardamento

1- Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, sendo obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento.

2- A escolha do tecido e corte do fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem enverga o fardamento e o período do ano.

3- No momento de desvinculação ou da cessação do vínculo laboral, o trabalhador fica obrigado à devolução dos artigos do fardamento, ou a indemnizar a entidade empregadora pelo respetivo valor, se não o fizer, ressalvada a normal deterioração provocadas pela utilização no exercício das suas funções.

Cláusula 45.^a

Mora no pagamento ou pagamento por meio diverso

O empregador que incorra em mora superior a sessenta dias após o seu vencimento no pagamento das prestações pecuniárias efetivamente devidas e previstas no presente capítulo ou o faça através de meio diverso do estabelecido, será obrigado a indemnizar o trabalhador pelos danos causados, calculando-se os mesmos, para efeitos indemnizatórios, no valor mínimo de 3 vezes do montante em dívida.

Cláusula 46.^a

Utilização de serviços sociais

Em novos concursos ou revisão de contratos atuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por este CCT.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 47.^a

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infração, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

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

6- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 48.^a

Procedimento disciplinar

1- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula anterior, a sanção aplicada será obrigatoriamente comunicada por documento escrito ao trabalhador.

2- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas *c)*, *d)*, *e)* e *f)*, do número 1 da cláusula anterior é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar de acordo com o preceituado no Código do Trabalho.

Cláusula 49.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;

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

c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Autoridade das Condições do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;

d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;

e) Ter exercido há menos de 5 anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2- Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outro comportamento quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, e *d)* e 12 meses no caso da alínea *e)*.

Cláusula 50.^a

Indemnização por sanções abusivas

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no Código do Trabalho.

3- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela, ou da retribuição perdida.

4- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea *c)* do número 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho (candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores), indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

CAPÍTULO XI

Cláusula 51.^a

Direitos especiais

1- Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do trabalhador-estudante e da saúde e segurança no trabalho, em vigor à data da publicação.

2- Quaisquer alterações que ocorram às normas a que se refere o número anterior, durante a vigência do presente CCT, apenas se aplicarão aos trabalhadores abrangidos caso sejam mais favoráveis.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e saúde e segurança no trabalho

Cláusula 52.^a

Segurança Social

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de Segurança Social que os abrangem, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

2- As contribuições e os descontos para a Segurança Social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efetivamente pagos e recebidos.

Cláusula 53.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social durante os primeiros 30 dias de baixa, e 25 % nos 30 dias subsequentes.

Cláusula 54.^a

Trabalhadores sinistrados

1- Em caso de incapacidade permanente ou parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades empregadoras diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e atualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3- No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará, durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, como se este estivesse efetivamente ao serviço, obrigando-se o trabalhador a entregar à entidade empregadora a pensão atribuída pela entidade seguradora, imediatamente a seguir a tê-la recebido.

CAPÍTULO XIII

Atividade sindical

Cláusula 55.^a

Princípios gerais

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua atividade represente a profissão ou categoria respetiva.

2- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e de desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 56.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

2- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

Cláusula 57.^a

Delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado sindical;

b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados sindicais;

c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados sindicais;

d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados sindicais;

e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

3- Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de 3.

4- A direção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 58.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês, ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou de secretariado da comissão sindical.

2- As faltas dadas no exercício da atividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3- Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, o respetivo sindicato ou os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora, com a antecedência mínima de 1 dia, sempre que possível.

4- O crédito de horas previsto no número 1 é referido ao

período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efetivo e confere direito à retribuição.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 4 dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

6- Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará conhecimento à entidade patronal respetiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

Cláusula 59.^a

Cobrança da quotização sindical

1- As entidades empregadoras obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2- Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respetiva, podendo a sua remessa a esta ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da entidade empregadora, mês, ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota.

CAPÍTULO XIV

Carreiras em geral

Cláusula 60.^a

Vigilância

Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo, auferindo o subsídio consignado no anexo IV deste CCT.

Cláusula 61.^a

Eletricistas

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

i. Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

ii. Após terem completado dois anos de atividade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;

iii. Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no número 3.

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2- Para os trabalhadores eletricitistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3- Os trabalhadores eletricitistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricitista ou de montador eletricitista, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricitistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico eletricitista e radio montador da Escola Militar de Eletromecânica com dois anos de atividade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

4- Os trabalhadores eletricitistas diplomados com os cursos do ministério responsável pela área laboral, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

5- O trabalhador eletricitista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrónico.

6- Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador eletricitista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocução, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 62.^a

Profissionais de comércio e armazém

1- As empresas que tiverem ao seu serviço até cinco trabalhadores de armazém têm que classificar um como fiel de armazém.

2- As empresas que tiverem ao seu serviço mais de cinco trabalhadores de armazém têm que classificar um como fiel de armazém e um encarregado de armazém.

Cláusula 63.^a

Empregados de escritório

1- Os técnicos administrativos de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe.

2- Os estagiários de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio.

3- Os estagiários de 1.ª classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.ª classe.

4- O número de trabalhadores classificados como chefe de secção não poderá ser inferior a 10 % do total dos trabalhadores de escritório.

5- Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e diretor de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior

a 50 % do número total dos chefes de secção.

6- Quadro mínimo de densidade para escriturários:

Técnico administrativo										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Cláusula 64.^a

Profissionais técnicos de vendas

1- A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor, consultor de segurança ou prospetor de vendas.

2- A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transfêrido durante os primeiros seis meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior área ou zona de trabalho.

CAPÍTULO XV

Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores

Cláusula 65.^a

Regime de horários de trabalho

1- Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT.

2- Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

3- Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo.

Cláusula 66.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;

b) Se for noturno - 100 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 65.^a, o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho 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.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

Cláusula 67.^a

Trabalho em dias feriados

1- Se o trabalhador não prestar trabalho em dia de feriado obrigatório tal dia contará para a média do trabalho prestado no período de referência e não sofrerá qualquer decréscimo na retribuição, com exceção da que depender da prestação efetiva de trabalho a qual só recebe se e na medida em que trabalhar.

2- Ao trabalho prestado em dia feriado aplicam-se, ainda, as seguintes regras:

a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar;

b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar;

c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

3- O demais regime só será aplicado quando o trabalho prestado em dia feriado, coincida e corresponda com a prestação do trabalho suplementar.

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação

1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III;

2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.

Cláusula 69.^a

Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um

seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital de 60 863,07 €, que será atualizado em 1 de janeiro de 2018 para 62 688,96 €, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 70.^a

Regime supletivo

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

CAPÍTULO XVI

Regras específicas para os operadores de valores

Cláusula 71.^a

Regime de horários de trabalho

1- Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT.

2- Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

3- Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo.

Cláusula 72.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;

b) Se for noturno - 100 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 71.^a, o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho 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.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho

suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

Cláusula 73.^a

Trabalho em dias feriados

1- Se o trabalhador não prestar trabalho em dia de feriado obrigatório tal dia contará para a média do trabalho prestado no período de referência e não sofrerá qualquer decréscimo na retribuição, com exceção da que depender da prestação efetiva de trabalho a qual só recebe se e na medida em que trabalhar.

2- Ao trabalho prestado em dia feriado aplicam-se, ainda, as seguintes regras:

a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar;

b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar;

c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

3- O demais regime só será aplicado quando o trabalho prestado em dia feriado, coincida e corresponda com a prestação do trabalho suplementar.

Cláusula 74.^a

Subsídio de alimentação

1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III;

2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.

Cláusula 75.^a

Regime supletivo

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

CAPÍTULO XVII

Regras específicas de vigilância aeroportuária

Cláusula 76.^a

Âmbito de aplicação

O presente regime aplica-se às categorias profissionais

vigilante aeroportuário/APA-A, gestor de segurança aeroportuário, supervisor aeroportuário e chefe de grupo aeroportuário.

Cláusula 77.^a

Categorias e funções

1- Todos os atuais vigilantes aeroportuários serão enquadrados na categoria vigilante aeroportuário/APA-A, com exceção daqueles que foram enquadrados nas categorias previstas no número seguinte, os quais serão nomeados pela empresa.

2- São criadas, a partir de 1 de janeiro de 2018 as categorias profissionais de gestor de segurança aeroportuário, supervisor aeroportuário e chefe de grupo aeroportuário, cujos descritivos funcionais se encontram descritos no anexo I.

3- A função de chefe de equipa aeroportuária será exercida por um vigilante aeroportuário/APA-A, nomeado pela empresa, que exerce a função de coordenação de uma equipa de trabalhadores, auferindo o subsídio de função referido no anexo IV.

Cláusula 78.^a

Condições específicas de admissão

1- As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das funções dos trabalhadores vigilantes aeroportuários/APA-A abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

- a) Conhecimento básico da língua inglesa;
- b) Qualificações específicas atribuídas mediante formação especializada e certificada pelas autoridades competentes.

Cláusula 79.^a

Local de trabalho

No caso dos vigilantes aeroportuários/APA-A entende-se por local de trabalho o conjunto de instalações do aeroporto ou instalações adstritas ao serviço aeroportuário.

Cláusula 80.^a

Regime de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, os horários de trabalho terão sempre, em média, 173,33 horas mensais e 40 horas semanais, de acordo com a cláusula 19.^a do CCT.

2- Os regimes de horários de trabalho aplicáveis a estes trabalhadores serão:

- a) Horário normal;
- b) Horários em regime de adaptabilidade;
- c) Horários por turnos.

Cláusula 81.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, só não se contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses, cujos início e termo devem ser indicados no horário de trabalho de cada trabalhador não se extinguido com o ano civil.

3- Mensalmente apenas poderão existir, no máximo, durante quatro dias, horários diários de trabalho com seis ou sete horas.

4- Num período de dezasseis semanas, o trabalhador tem o direito, no mínimo, a dois fins-de-semana completos (sábado e domingo) e dois domingos.

5- Não pode haver prestação de trabalho para além de cinco dias consecutivos.

6- Aos trabalhadores que laborem em regime de adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

7- Sempre que o trabalhador laborar 5 (cinco) dias consecutivos terá direito a gozar, antes e depois desse período, 2 (dois) dias de folga consecutivos.

8- Durante dez meses do ano, haverá mensalmente, no máximo, duas folgas isoladas de 1 (um) dia.

9- Nos restantes dois meses do ano, que podem ser utilizados separadamente, poderá haver mensalmente, no máximo, quatro folgas isoladas de 1 (um) dia.

10- A empresa decidirá quais os dois meses referidos e informará o trabalhador no mês anterior.

11- A escala do trabalhador, obrigatoriamente, terá sempre a identificação do seu período de referência (início e termo).

Cláusula 82.^a

Regime supletivo

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

CAPÍTULO XVIII

Observatório do setor da segurança privada

Cláusula 83.^a

Observatório do setor da segurança privada

As partes outorgantes do presente CCT procurarão criar um observatório do setor da segurança privada.

CAPÍTULO XIX

Comissão paritária

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

1- A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comissão paritária, composta por 3 representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados

por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

5- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção ou correio eletrónico, com antecedência mínima de 8 dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8- A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

CAPÍTULO XX

Disposições finais

Cláusula 85.ª

Normas transitórias

1- As cláusulas 38.ª e 42.ª, do presente contrato coletivo, entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2018.

2- Até 31 de dezembro de 2017 mantém-se em vigor as cláusulas 30.ª, 32.ª e 33.ª do CCT celebrado entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

Diretor de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos

seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planejar a utilização mais conveniente de mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adotar e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

Contabilista/técnico de contas - É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de atividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de divisão - É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento, funções de chefia e nos limites da sua competência funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Programador de informática - É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Secretário de gerência ou administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

Técnico administrativo principal - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

Secretário de direção - É o trabalhador que presta diretamente assistência aos diretores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

Técnico administrativo - É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efetua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Operador informático - É o trabalhador que, predominantemente, receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme

o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

Encarregado de serviços auxiliares - É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente, serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

Fiel de armazém - É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

Empregado dos serviços externos - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informações, recolha e entrega de documentos e de expediente geral, podendo também efetuar recebimentos e pagamentos, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

Rececionista - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Cobrador - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Telefonista - É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefônicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens, objetos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha a entrega de correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

Porteiro/guarda - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Estagiário - É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de técnico administrativo, preparando-se para assumi-las plenamente.

Empacotador - É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

Servente ou auxiliar de armazém - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

B) Técnicos de vendas

Chefe de serviços de vendas - É o trabalhador que, mediante objetivos que lhe são definidos, é responsável pela

programação e controlo de ação de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, etc., de vendas da empresa.

Vendedor/consultor de segurança - É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua atividade.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elaborar relatórios da sua atividade.

C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores

Vigilante aeroportuário/APA-A - Anteriormente somente designada por vigilantes aeroportuário, correspondente ao trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «Ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes.

Gestor segurança aeroportuário - Garantir a execução do contrato, a coordenação da supervisão no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens nas suas instalações.

Supervisor aeroportuário - Garantir a execução da supervisão e de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos Clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

Chefe grupo aeroportuário - Garantir a execução de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

Chefe de brigada/supervisor - É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante - chefe/controlador cabe-lhe substituí-lo.

Vigilante - Chefe de transporte de valores - É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organi-

zação dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

Vigilante - Chefe/controlador - É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respetivo controlo, dando conta da sua atividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

Vigilante de transporte de valores - É o trabalhador que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

Operador de valores - É o trabalhador que procede ao recebimento, contagem e tratamento de valores.

Vigilante - É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

D) Segurança eletrónica

Técnico principal de eletrónica - É o trabalhador altamente qualificado que elabora projetos de sistemas de segurança eletrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança eletrónica assegurando a respetiva gestão. Supervisiona a atividade dos técnicos de eletrónica.

Técnico de eletrónica - É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projeta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; deteta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

Técnico de telecomunicações - É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projetos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correções de deficiências de projetos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

Encarregado de eletricista - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial eletricista de sistemas de alarme - É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem elétrica e eletrónica de deteção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios elétricos, efetuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

Pré-oficial - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para

ascender à categoria de pré oficial

Aprendiz - É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

ANEXO II

Tabelas salariais

(Retribuições mínimas em euros)

Nível	Categorias	1	2	3	4
I	Diretor de serviços	a)	a)	1 245,33	1263,98
II	Analista de sistemas	a)	a)	1 176,19	1193,81
	Contabilista/técnico de contas				
III	Gestor aeroportuário	b)	b)	b)	1160,00
IV	Chefe de serviços	a)	a)	1 107,08	1123,66
	Chefe de serviço de vendas				
V	Supervisor aeroportuário	b)	b)	b)	1056,95
VI	Chefe de divisão	a)	a)	1 039,10	1053,97
	Programador de informática				
	Técnico principal de eletrónica				
VII	Vigilante de transporte de valores	991,20	c)	c)	1020,94
VIII	Chefe de secção	a)	a)	968,83	983,34
	Chefe de vendas				
	Secretário de gerência ou de administração				
IX	Chefe de grupo aeroportuário	b)	b)	b)	948,25
X	Encarregado de eletricista	a)	a)	920,12	933,90
	Encarregado de armazém				
	Técnico de eletrónica				
	Técnico de telecomunicações				
	Chefe de brigada/supervisor				
	Vigilante chefe de TVA				
XI	Técnico administrativo principal	a)	a)	857,80	870,64
	Secretário de direção				
XII	Oficial eletricista de sistemas de alarme	a)	a)	787,54	799,33
	Vigilante chefe/controlador				
XIII	Técnico administrativo de 1.ª classe	a)	a)	780,74	792,43
XIV	Operador de valores	766,13	c)	c)	789,12
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	a)	755,00	762,55	777,80

XVI	Caixa	a)	a)	754,98	766,28
	Operador informático				
	Encarregado de serviços auxiliares				
	Vendedor/ consultor de segurança				
XVII	Fiel de armazém	a)	a)	718,42	729,18
	Técnico administrativo 2.ª classe				
XVIII	Empregado de serviços externos	a)	a)	705,95	716,52
	Prospetor de vendas				
	Rececionista				
XIX	Cobrador	a)	a)	686,68	696,96
XX	Pré-oficial eletricitista de sistemas de alarme do 2.º ano	a)	a)	676,48	686,61
XXI	Telefonista	a)	a)	651,56	661,32
	Vigilante				
	Continuo				
	Porteiro/guarda				
XXII	Estagiário de 1.ª classe	a)	a)	585,84	594,61
	Empacotador				
	Servente ou auxiliar de armazém				
XXIII	Pré-oficial eletricitista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)	a)	572,25	580,82
XXIV	Trabalhador de limpeza	a)	a)	d)	d)
	Ajudante de eletricitista de sistemas de alarme do 2.º ano				
	Estagiário de 2.ª classe				
	Ajudante de eletricitista de sistemas de alarme do 1.º ano				
	Aprendiz de eletricitista de sistemas de alarme do 2.º período				
	Aprendiz de eletricitista de sistemas de alarme do 1.º período				

1- Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2017.

2- Em vigor a partir de 1 de maio de 2017.

3- Em vigor a partir de 1 de outubro de 2017.

4- Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018.

a) Não aplicável;

b) Categorias apenas existem a partir de 1 de janeiro de 2018, mantendo até essa data a categoria profissional contratual, com a respetiva retribuição;

c) Em vigor o valor da coluna 1;

d) Retribuição mínima mensal garantida.

ANEXO III

Subsídios de alimentação**(Valores em euros)**

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

Categorias	1	2	3
Vigilante de transporte de valores	6,50	b)	6,75
Operador de valores	5,86	b)	6,04
Restantes categorias	a)	5,85	6,00

- 1- Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2017.
 2- Em vigor a partir de 1 de outubro de 2017.
 3- Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018.
 a) Não aplicável;
 b) Em vigor o valor da coluna 1.

ANEXO IV

Subsídios de função**(Valores em euros)**

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

Função	1	2
Chefe de grupo	48,70	49,44
Escalador	163,17	165,61
Rondista distrito	121,25	123,07
Operador de central	61,49	62,41
Chefe de equipa aeroportuário	39,94	40,74
Gestor aeroportuário	207,49	a)
Supervisor aeroportuário	153,55	a)
Chefe de grupo aeroportuário	212,68	a)

- 1- Em vigor a partir de 1 de outubro de 2017.
 2- Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018.
 a) A partir de 1 de janeiro de 2018, o subsídio de função é integrado no salário da respetiva categoria.

ANEXO V

Abono para falhas**(Valores em euros)**

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês:

Categorias/funções	1	2
Caixa	42,83	43,69
Operador de valores	42,83	43,69
Empregado de serviços externos	38,33	39,10
Cobrador	38,33	39,10

- 1- Em vigor a partir de 1 de outubro de 2017.
 2- Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018.

ANEXO VI

Subsídio de deslocação**(Valores em euros)**

	1	2
Almoço ou jantar	10,79	10,95
Dormida e pequeno-almoço	32,87	33,36
Diária completa	54,45	55,26

- 1- Em vigor a partir de 1 de outubro de 2017.
 2- Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018.

Lisboa, 8 de setembro de 2017.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança e outra:

Pedro Monteiro Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pela AESIRF - Associação Nacional das Empresas de Segurança:

Augusto Moura Paes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITSESE - Sindicato dos trabalhadores e técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

Luís Miguel Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Gabriel Marques da Silva Sadio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de setembro de 2017, a fl. 37, do livro n.º 12, com o n.º 196/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD - Revisão global

Revisão global do contrato coletivo de trabalho, com o último texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2011.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AES - Associação de Empresas de Segurança e a AESIRF - Associação Nacional das Empresas de Segurança e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço.

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 92 e o número total de trabalhadores é de 39 268.

4- O âmbito do sector de atividade profissional é o de atividades de segurança, a que corresponde o CAE 80100.

Cláusula 2.ª

(Vigência, denúncia e revisão)

1- Com exceção do previsto na cláusula 85.ª e nos anexos II, III e IV, o presente CCT entra em vigor em 1 de outubro de 2017 e vigora até 31 de dezembro de 2018, renovando-se por períodos de 12 meses.

2- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos no número anterior, e só é válida se acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

3- A parte que recebe a proposta deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

4- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se no prazo de 15 dias a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os

quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

6- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias referidas nos números 2 e 3 acima, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1, 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

Condições gerais de admissão

1- A idade mínima para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de 18 anos.

2- As condições para admissão dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, no que se refere a quaisquer categorias profissionais de pessoal de segurança privada, serão aquelas que, a cada momento, se encontrem previstas na lei.

3- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por portadores de deficiência física, procurarão as entidades patronais dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições com os restantes candidatos.

4- No preenchimento de lugares, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

Cláusula 4.ª

Condições específicas para o exercício das categorias

As condições de admissão e demais condições específicas para o exercício de profissões e respetivas categorias indicadas no anexo I constam dos capítulos XIV, XV, XVI e XVII deste CCT.

Cláusula 5.ª

Período experimental

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

2- Nos contratos de trabalho sem termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- Havendo continuidade para além do período experi-

mental, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

5- Também para efeitos do período experimental conta-se o período referente a ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste após a sua admissão na empresa, até ao limite do período experimental.

6- Considera-se igualmente tempo de período experimental o estágio cumprido no posto de trabalho para início de atividade e por determinação do empregador.

Cláusula 6.^a

Contrato de trabalho a termo

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Mobilidade funcional

Cláusula 7.^a

Mobilidade funcional

1- As entidades empregadoras podem, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na atividade contratada, desde que tal não implique, maioritariamente, o desempenho de funções que possam ser entendidas como uma diminuição do estatuto conferido pela categoria profissional atribuída ou uma descida na hierarquia da empresa.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria ou classe e retribuição superior às suas, ser-lhe-á devida a remuneração que competir ao trabalhador substituído, efetuando-se o pagamento a partir da data da substituição e enquanto esta persistir.

3- O trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente, a não ser que as exerça de uma forma consecutiva no período igual ou superior a 6 meses, ou 9 meses interpolados, no decurso de um ano.

4- A ordem de alteração de funções deve ser fundamentada por documento escrito entregue ao trabalhador, com a indicação do tempo previsível, que não deverá ultrapassar o prazo de 1 ano, salvo por razões devidamente justificadas.

Cláusula 8.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer as funções inerentes a diversas categorias profissionais, terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas categorias profissionais.

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade empregadora

1- São deveres da entidade empregadora, quer diretamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

a) Providenciar para que haja um bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito a higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;

b) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, a inerente às funções que o trabalhador desempenhe, assim como a que diga respeito aos aspetos de saúde e segurança no trabalho;

c) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais de acordo com os princípios estabelecidos em lei especial, quando essa responsabilidade não for transferida, nos termos da lei, para uma companhia seguradora;

d) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este CCT;

e) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;

f) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente e considerada incorreta pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;

h) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

i) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;

k) Facilitar ao trabalhador, se este o pretender, a mudança de local de trabalho sem prejuízo para terceiros - troca de posto de trabalho;

l) Cumprir e fazer cumprir as normas internacionais e nacionais em matéria de proteção de dados;

m) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados do(s) sindicatos(s) aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora;

n) Fornecer ao trabalhador por escrito, quando por este for solicitado, a informação quanto às horas prestadas e acumuladas no regime da adaptabilidade e de trabalho suplementar;

o) Diligenciar para que sejam proporcionadas condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades fisiológicas e alimentares durante o horário de trabalho.

2- Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) Identidade das partes e sede da empresa;
- b) O local de trabalho, entendido nos termos da cláusula 17.ª;
- c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;
- d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;
- f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;
- g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras 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 instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

3- Os recibos de retribuição devem, obrigatoriamente, identificar a empresa de seguros para a qual o risco de acidentes de trabalho se encontra transferido à data da sua emissão.

4- Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no número 2, será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

5- A obrigação de prestar as informações considera-se cumprida, caso existam contrato de trabalho ou promessa de contrato de trabalho escritos, que contenham os elementos de informação referidos.

6- No caso dos trabalhadores estrangeiros, as entidades empregadoras obrigam-se a prestar, a todo o tempo, todas as informações necessárias à respetiva legalização.

7- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

Cláusula 10.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de tra-

balho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;

- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos respetivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar *lock-out*.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Não se encontrar sob o efeito de estupefacientes nem apresentar uma taxa de alcoolémia de valor igual ou superior a 0,5 g/l.

Cláusula 12.^a

Deveres e condições especiais de trabalho

1- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deve cumprir com o dever de identificação previsto na lei.

2- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deve obter e entregar, tempestivamente, ao empregador, certificado do registo criminal atualizado, cópia do cartão profissional e demais documentação legalmente necessária para a emissão e renovação do cartão profissional, bem como para o cumprimento dos deveres especiais previstos na lei para a entidade empregadora que impliquem comunicação ou comprovação de documentos relativos ao trabalhador.

3- O trabalhador que exerça a profissão de pessoal de segurança privado deverá entregar, todos os anos, um certificado de registo criminal, em data a definir pela entidade patronal, bem como cópia do cartão profissional após a sua emissão ou renovação.

4- Se a entidade patronal, por sua iniciativa, solicitar mais do que um certificado de registo criminal por ano suportará os custos da sua emissão.

5- Para além do previsto nos números anteriores o trabalhador deverá, sempre, apresentar quaisquer documentos solicitados pela entidade patronal no âmbito normal e regular da atividade.

6- O trabalhador no cumprimento do disposto nos números anteriores só tem que entregar mais do que um certificado de registo criminal:

a) Por imposição de entidades externas;

b) Se daí puder resultar a sua progressão profissional, nomeadamente a promoção a categorias superiores.

Cláusula 13.^a

Formação profissional

1- As entidades empregadoras obrigam-se a promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade das empresas e suportarão os custos inerentes à formação contínua relacionada com o exercício da profissão.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas.

3- As entidades empregadoras devem garantir a emissão de documentos comprovativos dos cursos de formação profissional que o trabalhador frequentou por determinação daquelas e em que tenha obtido aproveitamento.

4- Sobre a formação profissional legalmente obrigatória para a atividade principal desenvolvida pelo trabalhador, nomeadamente a formação necessária para a renovação do cartão profissional, as entidades empregadoras suportarão os seguintes custos relacionados com a formação contínua dos seus trabalhadores para o exercício da respetiva profissão:

a) Cursos e ações de formação profissional;

b) Retribuição do tempo despendido pelos trabalhadores

nas ações ou cursos de formação profissional presencial;

c) Deslocação do trabalhador para o local onde é ministrada a formação profissional, sempre que este fique fora da área geográfica do local de trabalho do trabalhador conforme disposto na cláusula 17.^a do CCT.

5- A frequência completa de curso de formação profissional com aproveitamento constituirá, quando possível, elemento preferencial no preenchimento de vagas de postos de trabalho na empresa.

6- No preenchimento de vagas de postos de trabalho, as entidades empregadoras deverão dar preferência aos trabalhadores ao seu serviço, desde que reúnam as demais condições específicas indispensáveis ao exercício da profissão ou categoria profissional.

CAPÍTULO V

Vicissitudes contratuais

Cláusula 14.^a

Transmissão de estabelecimento

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

2- Não se enquadra no conceito de transmissão de empresa ou estabelecimento a perda de cliente por parte de um operador com a adjudicação de serviço a outro operador.

Cláusula 15.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

Cláusula 16.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, o contrato de trabalho será suspenso e o trabalhador manterá o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este CCT ou por iniciativa da entidade empregadora lhe estavam atribuídas e não pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, entregando a competente justificação, caso não o tenha feito antes, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3- São garantidos o lugar, a antiguidade e demais regalias

que não pressuponham a efetiva prestação de serviço, ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida a sentença.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho e mobilidade geográfica

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

1- «Local de trabalho» é o local geograficamente definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, para a prestação da atividade laboral pelo trabalhador.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho do trabalhador será aquele no qual o mesmo inicia as suas funções.

Cláusula 18.^a

Mobilidade geográfica

1- A estipulação do local de trabalho não impede a rotatividade de postos de trabalho característica da atividade de segurança privada, sem prejuízo de, sendo caso disso, tal rotatividade vir a ser, no caso concreto, entendida como mudança de local de trabalho, nos termos e para os efeitos da presente cláusula.

2- Entende-se por mudança de local de trabalho, para os efeitos previstos nesta cláusula, toda e qualquer alteração do local de trabalho definido pela entidade empregadora, ou acordado entre as partes, ainda que dentro da mesma cidade, desde que determine acréscimo significativo de tempo ou de despesas de deslocação para o trabalhador.

3- O trabalhador só poderá ser transferido do seu local de trabalho quando:

a) Houver cessação do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;

b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);

c) O cliente solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;

d) Haja necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

4- Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

5- Se a transferência for efetuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente nesta situação aquele que anuiu à troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias daí decorrentes, seja com carácter transitório ou permanente.

6- Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do

transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a 40 minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 32.^a, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

7- Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do número 3 da presente cláusula, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

CAPÍTULO VII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, o período normal de trabalho será de 8 horas diárias e 40 semanais.

Cláusula 20.^a

Horários normais

1- O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de 40 horas semanais, distribuídas por 5 dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

2- O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder 8 horas.

3- Poderão ser estabelecidos horários flexíveis, sem prejuízo dos limites da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário trabalho

Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas na lei, com exceção dos trabalhadores com as categorias de vigilante de transporte de valores, operador de valores, vigilante e vigilante aeroportuário/APA-A.

Cláusula 22.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, não podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 6 horas.

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses, cujos início e termo têm que ser indicados na escala de cada trabalhador.

3- Não pode haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

4- Não poderá existir mais de um dia de descanso semanal

isolado por cada período de sete dias.

5- No regime de adaptabilidade, para efeitos de organização das escalas, aplica-se o previsto nos números 1, 2 e 3 da cláusula 24.^a

Cláusula 23.^a

Intervalo para descanso

1- Para os profissionais de escritório e vendas o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.

2- Para os restantes trabalhadores e dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

Cláusula 24.^a

Regime de turnos

1- As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

2- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.

3- Em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo.

4- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

5- O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

Cláusula 25.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 132 horas mensais de trabalho.

2- Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as 132 horas mensais sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

3- Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de vagas de postos de trabalho a tempo completo.

4- O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal (trabalho em fim de semana) dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

5- A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

CAPÍTULO VIII

Férias, feriados e faltas

Cláusula 26.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2- O direito a férias é irrenunciável, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT e na lei.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho, do ano civil subsequente.

5- Da aplicação dos números 3 e 4 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis.

7- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo, no entanto, permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.

8- O período de férias pode ser interpolado, por acordo das partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos, num dos períodos acordados.

9- O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de maio e 31 de outubro de cada ano.

10- Caso, no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verifique a impossibilidade total ou parcial do gozo a direito a férias já iniciado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

11- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o gozo referido no número anterior ou gozado direito a férias, poderá o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

12- No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de 3 meses de serviço efetivo, a um período de férias e respetivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 27.^a

Ferriados

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, de Sexta-

-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

2- O feriado municipal, é igualmente considerado como um feriado obrigatório.

3- Os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial ou delegação da empresa tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

6- O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

7- O regime do trabalho prestado em dia feriado consta da cláusula 42.^a

Cláusula 28.^a

Falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respetivo horário de trabalho.

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

Cláusula 29.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas, durante 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;

c) As dadas, durante 2 dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

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

j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da

doação;

k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 30.^a

Comunicação sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de 5 dias.

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

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respetivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.

5- A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.

6- Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.

7- A comunicação das faltas à entidade empregadora tem que ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

Cláusula 31.^a

Consequência das faltas

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de Segurança Social ou de proteção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;

b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

c) As previstas na alínea m) do número 1, da cláusula 29.^a do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

3- No caso da alínea e) do número 1, da cláusula 29.^a do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.

5- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

6- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 4 abrange os dias ou meios-dias de des-

canso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

7- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

8- As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, exceto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se, se tratar de férias no ano da admissão.

CAPÍTULO IX

Retribuição de trabalho

Cláusula 32.^a

Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

1- As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2- A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês.

3- Para calcular o valor hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

VH = valor da hora de trabalho;

RM = retribuição mensal;

N = período normal de trabalho semanal.

4- No ato de pagamento da retribuição, a entidade empregadora é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

a) A identificação, número fiscal e sede da entidade empregadora;

b) O nome completo do trabalhador;

c) A categoria profissional do trabalhador;

d) O número de inscrição na Segurança Social;

e) Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respetiva apólice;

f) O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);

g) O período de trabalho a que corresponde a retribuição;

h) A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho noturno e ao trabalho suplementar diurno e noturno, com a indicação do número de horas e das percentagens de acréscimo aplicadas;

i) A discriminação das importâncias relativas a subsídios de alimentação e outros se os houver;

j) A discriminação das importâncias relativas a descontos e montante líquido a receber.

5- O pagamento das quantias remuneratórias tem que ser efetuado em dinheiro, com a exceção do subsídio de alimentação que poderá ser pago através de outro meio, como cartão e ticket.

Cláusula 33.^a

Subsídio de alimentação

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho.

2- No regime de adaptabilidade, havendo prestação de trabalho com duração inferior a oito horas, o valor do subsídio de alimentação não pode ser reduzido.

3- O trabalhador em regime de adaptabilidade tem direito ao subsídio de alimentação proporcional ao tempo de trabalho diário em escala sempre que exceda as 8 horas.

4- O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.

5- O disposto na presente cláusula não se aplica às categorias profissionais previstas nos capítulos XV e XVI.

Cláusula 34.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores, terão direito a um abono mensal para falhas, nos valores previstos no anexo V ao presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 35.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4- A entidade empregadora obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Segurança Social ou o seguro de acidentes de trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

Cláusula 36.^a

Retribuição de férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias anual corresponde à

que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo 8 dias úteis de duração.

4- No caso de proporcionais de férias, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

Cláusula 37.^a

Retribuição por isenção de horário

1- Os trabalhadores em situação de isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, terão direito a um acréscimo mínimo de 25 % sobre o seu vencimento base, enquanto perdurar esse regime.

2- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar.

Cláusula 38.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo remuneratório ao valor da retribuição horária em singelo de:

a) Se for diurno - 50 %;

b) Se for noturno - 75 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou aquele que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar, o trabalhador tiver perdido a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

Cláusula 39.^a

Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição em singelo, acrescida de 200 %.

2- Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, para além do estabelecido no número anterior, a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 40.^a

Descanso compensatório em dia de descanso semanal obrigatório

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

Cláusula 41.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o prestado no período que medeia entre as 21 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

2- Para os trabalhadores admitidos até dia 15 de julho de 2004, considera-se trabalho noturno o prestado no período que medeia entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3- Considera-se trabalhador noturno, com o estatuto especial que lhe é conferido atenta a maior penosidade da prestação de trabalho, aquele que presta, pelo menos, 5 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 5 horas por dia.

4- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % do valor hora de trabalho normal relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado no período diurno.

5- O acréscimo médio mensal resultante do pagamento de trabalho noturno é incluído na retribuição de férias, bem como no pagamento de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

6- Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias e de subsídio de férias será igual à média do ano civil anterior;

b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média do ano civil a que respeita.

Cláusula 42.^a

Trabalho em dia feriado

1- O dia feriado é contabilizado mensalmente como integrando a média de horário de trabalho mensal.

2- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado e o fizer, auferirá o seu salário mensal e um acréscimo remuneratório de 100 % (cem por cento), não usufruindo de qualquer folga compensatória.

3- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado, mas não o trabalhar porque fica dispensado de o fazer porque o cliente encerra, porque há uma redução da operativa ou por qualquer outro motivo a que é alheio, não lhe poderá ser exigida pela entidade empregadora uma compensação de qualquer natureza (por exemplo, trabalhar noutra local de trabalho ou em dia de folga). Nesse caso o feriado

será contabilizado para a média de horário de trabalho mensal, auferindo o trabalhador o seu salário mensal, sem qualquer acréscimo remuneratório.

4- Se o trabalhador estiver de folga no dia feriado e for convocado para trabalhar, para além do seu salário mensal, auferirá um acréscimo remuneratório de 200 % (duzentos por cento), tendo direito a uma folga compensatória.

5- O trabalho suplementar prestado em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

6- O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

7- O descanso compensatório previsto nos números 5 e 6 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 43.^a

Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2- Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;

b) À concessão dos abonos indicados no anexo VI, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, a deslocação obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual.

3- As deslocações do Continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;

b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

4- As deslocações efetuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas de acordo com os valores aplicados na administração pública a não ser que outro regime mais favorável resulte das práticas existentes nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

Cláusula 44.^a

Fardamento

1- Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, sendo obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento.

2- A escolha do tecido e corte do fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem enverga o fardamento e o período do ano.

3- No momento de desvinculação ou da cessação do vín-

culo laboral, o trabalhador fica obrigado à devolução dos artigos do fardamento, ou a indemnizar a entidade empregadora pelo respetivo valor, se não o fizer, ressalvada a normal deterioração provocadas pela utilização no exercício das suas funções.

Cláusula 45.^a

Mora no pagamento ou pagamento por meio diverso

O empregador que incorra em mora superior a sessenta dias após o seu vencimento no pagamento das prestações pecuniárias efetivamente devidas e previstas no presente capítulo ou o faça através de meio diverso do estabelecido, será obrigado a indemnizar o trabalhador pelos danos causados, calculando-se os mesmos, para efeitos indemnizatórios, no valor mínimo de 3 vezes do montante em dívida.

Cláusula 46.^a

Utilização de serviços sociais

Em novos concursos ou revisão de contratos atuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por este CCT.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 47.^a

Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infração, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

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

6- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 48.^a

Procedimento disciplinar

1- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula anterior, a sanção aplicada será obrigatoriamente comunicada por documento escrito ao trabalhador.

2- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas *c)*, *d)*, *e)* e *f)*, do número 1 da cláusula anterior é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar de acordo com o preceituado no Código do Trabalho.

Cláusula 49.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;

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

c) Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Autoridade das Condições do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;

d) Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;

e) Ter exercido há menos de 5 anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2- Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outro comportamento quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, e *d)* e 12 meses no caso da alínea *e)*.

Cláusula 50.^a

Indemnização por sanções abusivas

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no Código do Trabalho.

3- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela, ou da retribuição perdida.

4- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea *c)* do número 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho (candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores), indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

CAPÍTULO XI

Cláusula 51.^a

Direitos especiais

1- Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do trabalhador-estudante e da saúde e segurança no trabalho, em vigor à data da publicação.

2- Quaisquer alterações que ocorram às normas a que se refere o número anterior, durante a vigência do presente CCT, apenas se aplicarão aos trabalhadores abrangidos caso sejam mais favoráveis.

CAPÍTULO XII

Segurança Social e saúde e segurança no trabalho

Cláusula 52.^a

Segurança Social

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de Segurança Social que os abrangem, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

2- As contribuições e os descontos para a Segurança Social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efetivamente pagos e recebidos.

Cláusula 53.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social durante os primeiros 30 dias de baixa, e 25 % nos 30 dias subsequentes.

Cláusula 54.^a

Trabalhadores sinistrados

1- Em caso de incapacidade permanente ou parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades empregadoras diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e atualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3- No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará, durante

um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, como se este estivesse efetivamente ao serviço, obrigando-se o trabalhador a entregar à entidade empregadora a pensão atribuída pela entidade seguradora, imediatamente a seguir a tê-la recebido.

CAPÍTULO XIII

Atividade sindical

Cláusula 55.^a

Princípios gerais

1- É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua atividade represente a profissão ou categoria respetiva.

2- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e de desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 56.^a

Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

2- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

Cláusula 57.^a

Delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado sindical;

b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados sindicais;

c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados sindicais;

d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados sindicais;

e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

3- Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de 3.

4- A direção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 58.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês, ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou de secretariado da comissão sindical.

2- As faltas dadas no exercício da atividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3- Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, o respetivo sindicato ou os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora, com a antecedência mínima de 1 dia, sempre que possível.

4- O crédito de horas previsto no número 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efetivo e confere direito à retribuição.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 4 dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

6- Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará conhecimento à entidade patronal respetiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

Cláusula 59.^a

Cobrança da quotização sindical

1- As entidades empregadoras obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2- Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autori-

zar as entidades patronais a descontar na retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respetiva, podendo a sua remessa a esta ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da entidade empregadora, mês, ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota.

CAPÍTULO XIV

Carreiras em geral

Cláusula 60.^a

Vigilância

Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo, auferindo o subsídio consignado no anexo IV deste CCT.

Cláusula 61.^a

Eletricistas

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

i) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

ii) Após terem completado dois anos de atividade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;

iii) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no número 3.

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2- Para os trabalhadores eletricitistas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3- Os trabalhadores eletricitistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricitista ou de montador eletricitista, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricitistas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico eletricitista e radio montador da Escola Militar de Eletromecânica com dois anos de atividade terão, no

mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

4- Os trabalhadores eletricitistas diplomados com os cursos do ministério responsável pela área laboral, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

5- O trabalhador eletricitista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrónico.

6- Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador eletricitista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocução, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 62.^a

Profissionais de comércio e armazém

1- As empresas que tiverem ao seu serviço até cinco trabalhadores de armazém têm que classificar um como fiel de armazém.

2- As empresas que tiverem ao seu serviço mais de cinco trabalhadores de armazém têm que classificar um como fiel de armazém e um encarregado de armazém.

Cláusula 63.^a

Empregados de escritório

1- Os técnicos administrativos de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe.

2- Os estagiários de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio.

3- Os estagiários de 1.ª classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.ª classe.

4- O número de trabalhadores classificados como chefe de secção não poderá ser inferior a 10 % do total dos trabalhadores de escritório.

5- Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e diretor de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50 % do número total dos chefes de secção.

6- Quadro mínimo de densidade para escriturários:

Técnico administrativo										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Cláusula 64.^a

Profissionais técnicos de vendas

1- A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor, consultor de segurança ou prospetor de vendas.

2- A transferência do trabalhador técnico de vendas para outra área ou zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido durante os primeiros seis meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior área ou zona de trabalho.

CAPÍTULO XV

Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores

Cláusula 65.^a

Regime de horários de trabalho

1- Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT.

2- Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

3- Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo.

Cláusula 66.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;

b) Se for noturno - 100 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 65.^a, o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho 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.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

Cláusula 67.^a

Trabalho em dias feriados

1- Se o trabalhador não prestar trabalho em dia de feriado obrigatório tal dia contará para a média do trabalho prestado

no período de referência e não sofrerá qualquer decréscimo na retribuição, com exceção da que depender da prestação efetiva de trabalho a qual só recebe se e na medida em que trabalhar.

2- Ao trabalho prestado em dia feriado aplicam-se, ainda, as seguintes regras:

a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

3- O demais regime só será aplicado quando o trabalho prestado em dia feriado, coincida e corresponda com a prestação do trabalho suplementar.

Cláusula 68.^a

Subsídio de alimentação

1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III;

2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.

Cláusula 69.^a

Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital de 60 863,07 €, que será atualizado em 1 de janeiro de 2018 para 62 688,96 €, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 70.^a

Regime supletivo

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

CAPÍTULO XVI

Regras específicas para os operadores de valores

Cláusula 71.^a

Regime de horários de trabalho

1- Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os

de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT.

2- Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

3- Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo.

Cláusula 72.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;

b) Se for noturno - 100 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 71.º, o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho 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.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo de trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

Cláusula 73.^a

Trabalho em dias feriados

1- Se o trabalhador não prestar trabalho em dia de feriado obrigatório tal dia contará para a média do trabalho prestado no período de referência e não sofrerá qualquer decréscimo na retribuição, com exceção da que depender da prestação efetiva de trabalho a qual só recebe se e na medida em que trabalhar;

2- Ao trabalho prestado em dia feriado aplicam-se, ainda, as seguintes regras:

a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

3- O demais regime só será aplicado quando o trabalho prestado em dia feriado, coincida e corresponda com a prestação do trabalho suplementar.

Cláusula 74.^a

Subsídio de alimentação

1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III;

2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.

Cláusula 75.^a

Regime supletivo

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

CAPÍTULO XVII

Regras específicas de vigilância aeroportuária

Cláusula 76.^a

Âmbito de aplicação

O presente regime aplica-se às categorias profissionais vigilante aeroportuário/APA-A, gestor de segurança aeroportuário, supervisor aeroportuário e chefe de grupo aeroportuário.

Cláusula 77.^a

Categorias e funções

1- Todos os atuais vigilantes aeroportuários serão enquadrados na categoria vigilante aeroportuário/APA-A, com exceção daqueles que foram enquadrados nas categorias previstas no número seguinte, os quais serão nomeados pela empresa.

2- São criadas, a partir de 1 de janeiro de 2018 as categorias profissionais de gestor de segurança aeroportuário, supervisor aeroportuário e chefe de grupo aeroportuário, cujos descritivos funcionais se encontram descritos no anexo I.

3- A função de chefe de equipa aeroportuário será exercida por um vigilante aeroportuário/APA-A, nomeado pela empresa, que exerce a função de coordenação de uma equipa de trabalhadores, auferindo o subsídio de função referido no anexo IV.

Cláusula 78.^a

Condições específicas de admissão

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das funções dos trabalhadores vigilantes aeroportuários/APA-A abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

- a) Conhecimento básico da língua inglesa.
- b) Qualificações específicas atribuídas mediante formação especializada e certificada pelas autoridades competentes.

Cláusula 79.^a

Local de trabalho

No caso dos vigilantes aeroportuários/APA-A entende-se por local de trabalho o conjunto de instalações do aeroporto ou instalações adstritas ao serviço aeroportuário.

Cláusula 80.^a

Regime de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, os horários de trabalho terão sempre, em média, 173,33 horas mensais e 40 horas semanais, de acordo com a cláusula 19.^a do CCT.

2- Os regimes de horários de trabalho aplicáveis a estes trabalhadores serão:

- a) Horário normal;
- b) Horários em regime de adaptabilidade;
- c) Horários por turnos.

Cláusula 81.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, só não se contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses, cujos início e termo devem ser indicados no horário de trabalho de cada trabalhador não se extinguido com o ano civil.

3- Mensalmente apenas poderão existir, no máximo, durante quatro dias, horários diários de trabalho com seis ou sete horas.

4- Num período de dezasseis semanas, o trabalhador tem o direito, no mínimo, a dois fins-de-semana completos (sábado e domingo) e dois domingos.

5- Não pode haver prestação de trabalho para além de cinco dias consecutivos.

6- Aos trabalhadores que laborem em regime de adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

7- Sempre que o trabalhador laborar 5 (cinco) dias consecutivos terá direito a gozar, antes e depois desse período, 2 (dois) dias de folga consecutivos.

8- Durante dez meses do ano, haverá mensalmente, no máximo, duas folgas isoladas de 1 (um) dia.

9- Nos restantes dois meses do ano, que podem ser utilizados separadamente, poderá haver mensalmente, no máximo, quatro folgas isoladas de 1 (um) dia.

10- A empresa decidirá quais os dois meses referidos e informará o trabalhador no mês anterior.

11- A escala do trabalhador, obrigatoriamente, terá sempre a identificação do seu período de referência (início e termo).

Cláusula 82.^a

Regime supletivo

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

CAPÍTULO XVIII

Observatório do setor da segurança privada

Cláusula 83.^a

Observatório do setor da segurança privada

As partes outorgantes do presente CCT procurarão criar um Observatório do Setor da Segurança Privada.

CAPÍTULO XIX

Comissão paritária

Cláusula 84.^a

Comissão paritária

1- A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comissão paritária, composta por 3 representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

5- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção ou correio eletrónico, com antecedência mínima de 8 dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante

credencial para o efeito.

8- A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.

9- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

CAPÍTULO XX

Disposições finais

Cláusula 85.^a

Normas transitórias

1- As cláusulas 38.^a e 42.^a, do presente contrato coletivo, entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2018.

2- Até 31 de dezembro de 2017 mantém-se em vigor as cláusulas 23.^a, 25.^a e 26.^a do CCT celebrado entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e outra e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2011.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

A) Administrativos

Diretor de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adotar e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Analista de sistemas - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de

sistemas de tratamento automático de informação.

Contabilista/técnico de contas - É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de atividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de divisão - É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento, funções de chefia e nos limites da sua competência funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Programador de informática - É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Secretário de gerência ou administração - É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

Técnico administrativo principal - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

Secretário de direção - É o trabalhador que presta direta-

mente assistência aos diretores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

Técnico administrativo - É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efetua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

Operador informático - É o trabalhador que, predominantemente, receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

Encarregado de serviços auxiliares - É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente, serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

Fiel de armazém - É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

Empregado dos serviços externos - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informações, recolha e entrega de documentos e de expediente geral, podendo também efetuar recebimentos

e pagamentos, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

Rececionista - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Cobrador - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

Telefonista - É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando ou interligando comunicações telefônicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens, objetos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha a entrega de correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

Porteiro/guarda - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Estagiário - É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de técnico administrativo, preparando-se para assumi-las plenamente.

Empacotador - É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

Servente ou auxiliar de armazém - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

B) Técnicos de vendas

Chefe de serviços de vendas - É o trabalhador que, mediante objetivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de ação de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores, secções, etc., de vendas da empresa.

Vendedor/consultor de segurança - É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua atividade.

Prospetor de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elaborar relatórios da sua atividade.

C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores

Vigilante aeroportuário/APA-A - anteriormente somen-

te designada por vigilante aeroportuário, correspondente ao trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «Ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes.

Gestor segurança aeroportuário - Garantir a execução do contrato, a coordenação da supervisão no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens nas suas instalações.

Supervisor aeroportuário - Garantir a execução da supervisão e de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

Chefe de grupo aeroportuário - Garantir a execução de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

Chefe de brigada/supervisor - É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante - chefe/controlador cabe-lhe substituí-lo.

Vigilante - chefe de transporte de valores - É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

Vigilante - chefe/controlador - É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respetivo controlo, dando conta da sua atividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

Vigilante de transporte de valores - É o trabalhador que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

Operador de valores - É o trabalhador que procede ao recebimento, contagem e tratamento de valores.

Vigilante - É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

D) Segurança eletrónica

Técnico principal de eletrónica - É o trabalhador altamente qualificado que elabora projetos de sistemas de segurança eletrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança eletrónica assegurando a respetiva gestão supervisiona a atividade dos técnicos de eletrónica.

Técnico de eletrónica - É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projeta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; deteta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

Técnico de telecomunicações - É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projetos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correções de deficiências de projetos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

Encarregado de eletricista - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial eletricista de sistemas de alarme - É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem elétrica e eletrónica de deteção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios elétricos, efetuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

Pré-oficial - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

ANEXO II

Tabelas salariais (Retribuições mínimas em euros)

Nível	Categorias	1	2	3	4
I	Diretor de serviços	a)	a)	1 239,20	1 263,98
II	Analista de sistemas	a)	a)	1 170,40	1 193,81
	Contabilista/ Técnico de contas				
III	Gestor aeroportuário	b)	b)	b)	1 160,00

IV	Chefe de serviços	a)	a)	1 101,63	1 123,66
	Chefe de serviço de vendas				
V	Supervisor aeroportuário	b)	b)	b)	1 056,95
VI	Chefe de divisão	a)	a)	1 033,30	1 053,97
	Programador de informática				
	Técnico principal de eletrónica				
VII	Vigilante de transporte de valores	991,20	c)	c)	1 020,94
VIII	Chefe de secção	a)	a)	964,06	983,34
	Chefe de vendas				
	Secretário de gerência ou de administração				
IX	Chefe de grupo aeroportuário	b)	b)	b)	948,25
X	Encarregado de electricista	a)	a)	915,59	933,90
	Encarregado de armazém				
	Técnico de eletrónica				
	Técnico de telecomunicações				
	Chefe de brigada/ Supervisor				
	Vigilante chefe de TVA				
XI	Técnico administrativo principal	a)	a)	853,57	870,64
	Secretário de direção				
XII	Oficial electricista de sistemas de alarme	a)	a)	783,66	799,33
	Vigilante chefe/ Controlador				
XIII	Técnico administrativo de 1.ª classe	a)	a)	776,89	792,43
XIV	Operador de valores	766,13	c)	c)	789,12
XV	Vigilante aeroportuário/ APA-A	a)	755,00	762,55	777,80
XVI	Caixa	a)	a)	751,26	766,28
	Operador informático				
	Encarregado de serviços auxiliares				
	Vendedor/ Consultor de segurança				

XVII	Fiel de armazém	a)	a)	714,88	729,18
	Técnico administrativo 2.ª classe				
XVIII	Empregado de serviços externos	a)	a)	702,48	716,52
	Prospetor de vendas				
	Rececionista				
XIX	Cobrador	a)	a)	683,30	696,96
XX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano	a)	a)	673,14	686,61
XXI	Telefonista	a)	a)	648,35	661,32
	Vigilante				
	Continuo				
	Porteiro/Guarda				
XXII	Estagiário de 1.ª classe	a)	a)	582,95	594,61
	Empacotador				
	Servente ou auxiliar de armazém				
XXIII	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)	a)	569,43	580,82
XXIV	Trabalhador de limpeza	a)	a)	d)	d)
	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano				
	Estagiário de 2.ª classe				
	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 1.º ano				
	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período				
	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período				

- 1- Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2017.
 - 2- Em vigor a partir de 1 de maio de 2017.
 - 3- Em vigor a partir de 1 de outubro de 2017.
 - 4- Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018.
- a) Não aplicável.
b) Categorias apenas existem a partir de 1 de janeiro de 2018, mantendo até essa data a categoria profissional contratual, com a respetiva retribuição.
c) Em vigor o valor da coluna 1.
d) Retribuição Mínima Mensal Garantida.

ANEXO III

Subsídios de alimentação
(Valores em euros)

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

Categorias	1	2	3
Vigilante de transporte de valores	6,50	b)	6,75
Operador de valores	5,86	b)	6,04
Restantes categorias	a)	5,85	6,00

- 1- Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2017.
2- Em vigor a partir de 1 de outubro de 2017.
3- Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018.
a) Não aplicável.
b) Em vigor o valor da coluna 1.

ANEXO IV

Subsídios de função
(Valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

Função	1	2	3
Chefe de grupo	a)	48,47	49,44
Escalador	a)	162,37	165,61
Rondista distrito	a)	120,65	123,07
Operador de central	a)	61,19	62,41
Chefe de equipa aeroportuário	39,54	39,94	40,74
Gestor aeroportuário	205,44	207,49	b)
Supervisor aeroportuário	152,03	153,55	b)
Chefe de grupo aeroportuário	210,57	212,68	b)

- 1- Em vigor a partir de 1 de maio de 2017.
2- Em vigor a partir de 1 de outubro de 2017.
3- Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018.
a) Não aplicável.
b) A partir de 1 de janeiro de 2018, o subsídio de função é integrado no salário da respetiva categoria.

ANEXO V

Abono para falhas
(Valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês:

Categorias/Funções	1	2
Caixa	42,83	43,69

Operador de valores	42,83	43,69
Empregado de serviços externos	38,33	39,10
Cobrador	38,33	39,10

- 1- Em vigor a partir de 1 de outubro de 2017.
2- Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018.

ANEXO VI

Subsídio de deslocação
(Valores em euros)

	1	2
Almoço ou jantar	10,74	10,95
Dormida e pequeno-almoço	32,70	33,36
Diária completa	54,18	55,26

- 1- Em vigor a partir de 1 de outubro de 2017.
2- Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2018.

Lisboa, 8 de setembro de 2017.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança e outra:

Pedro Monteiro Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pela AESIRF - Associação Nacional das Empresas de Segurança:

Augusto Moura Paes, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD:

Rui Manuel de Melo Tomé, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de setembro de 2017, a fl. 37 do livro n.º 12, com o n.º 197/2017, 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 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito geográfico

O presente acordo de empresa, adiante designado por

acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo aplica-se à 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA, adiante designada por empresa, que exerce a sua actividade no sector financeiro (CAE principal 64921-R3 e CAE secundário 77110-R3), bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, aqui representados pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE, e doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 105 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou velhice (ou invalidez presumível), quando se encontravam ao serviço da empresa, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial é de 12 meses.

3- Findos os aludidos períodos de vigência, o acordo renova-se por iguais períodos de 24 e 12 meses, respectivamente, salvo se alguma das partes o fizer cessar por comunicação dirigida à outra com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do termo do período inicial ou de qualquer renovação, caso em que cessa a sua vigência no termo do período inicial ou da renovação que se encontre em curso.

4- Em caso de renovação nos termos do número anterior, a tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

5- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, apenas se manterão em vigor, para além do disposto na lei, as cláusulas relativas à retribuição mensal efectiva.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

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

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

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

2- A comissão é composta por três elementos, sendo um nomeado pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE, outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, nomeado unanimemente pelos outros dois.

3- Cada parte designa 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 são depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

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

CAPÍTULO I

Actividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da actividade sindical

Os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical na empresa, nos termos previstos na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- A empresa desconta na retribuição dos trabalhadores

sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

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

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

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

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

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

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

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão na empresa.

2- Por acordo entre a empresa e o trabalhador na data da celebração do contrato de trabalho podem ser considerados tempos de serviço prestado a outras instituições de crédito ou sociedades financeiras.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das no-

vas 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 se manterá nesse nível.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

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

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

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

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

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

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

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

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta,

bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

4- A empresa deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo, salvo se os trabalhadores só consentirem no referido envio aos sindicatos onde se encontram filiados.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

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

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

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

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

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que, entretanto, tenha adquirido, tendo direito a receber apenas, salvo acordo em contrário, a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

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

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

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

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

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

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

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções directivas ou de responsabilidade;

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais e técnicas;

c) Grupo C - integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções operacionais e administrativas.

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

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 21.^a

Promoções

As promoções ao nível superior devem pautar-se por critérios objectivos e transparentes que tenham em consideração, entre outros, a avaliação de desempenho, o tempo de experiência na função e na empresa, e a situação económica e financeira da empresa.

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

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

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

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

2- Nos termos da lei, a actividade contratada abrange ainda

as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

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

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

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A empresa e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- Estando em causa o exercício de funções comerciais, a empresa e o trabalhador podem acordar que o local de trabalho abrange mais do que um distrito.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa pode transferir o trabalhador para:

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

b) Qualquer outra localidade, mesmo fora do concelho onde trabalha ou reside, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação

da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela empresa.

4- Fora dos casos acima previstos, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

5- Para os efeitos previstos no número 3, a empresa deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

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

7- Nos casos previstos nos números 3, alínea *b)*, e 4, a empresa custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

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

9- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 3, alínea *b)*, e 4, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

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

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na lei para as deslocações, em viatura própria, dos trabalhadores em funções públicas, aplicado:

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

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

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

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto nos números seguintes e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em ter-

mos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

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

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

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

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

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado, dentro dos seguintes condicionalismos:

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

b) O aumento do número de horas semanais poderá efectuar-se através de dias completos, em vez de acréscimo de horas diárias em dias normais de trabalho, verificadas situações de carácter excepcional;

c) A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com um mínimo de três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode não ser observada;

d) A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência, ou ainda por pagamento em dinheiro ou por ambas as modalidades;

e) A faculdade prevista no presente número poderá ser utilizada por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, nesse caso, solicitá-lo com um aviso prévio de três dias, salvo em situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode não ser observada;

f) As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas de acordo com o valor da retribuição horária;

g) O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o regime previsto nas alíneas anteriores;

h) O disposto nas alíneas anteriores não prejudica o gozo dos intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

4- A empresa pode pôr termo aos regimes previstos nos números anteriores, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A empresa deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de

trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

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

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

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

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela empresa, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

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

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

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

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

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

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

Cláusula 33.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de

horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula anterior, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.^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 não pode prejudicar a prestação dos serviços ao público.

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

4- 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 a empresa anuir em maior prazo.

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

Cláusula 35.^a

Actividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços por telefone, videoconferência ou internet; (iii) os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa; (iv) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

b) Outros serviços distintos dos referidos na alínea anterior, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

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

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

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

Cláusula 36.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a empresa e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 39.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

7- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8- A empresa deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 37.^a

Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.^a a 36.^a

Cláusula 38.^a

Regime geral do trabalho suplementar

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

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

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

3- A nível global da empresa não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 %

do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

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

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

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

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

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

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

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

a) Com deficiência ou doença crónica;

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

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 39.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

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

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

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

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

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

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

4- Nos casos previstos no número 1 da cláusula 35.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 40.^a

Regime de prestação de trabalho normal ao sábado

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado ou não coincidir com a totalidade do sábado, nos seguintes casos:

- a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;
- b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;
- c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- Nos casos previstos no número anterior, o descanso complementar é gozado na segunda-feira seguinte.

Cláusula 41.^a

Feriados

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

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

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

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 44.^a

Férias seguidas ou interpoladas

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

Cláusula 45.^a

Marcação do período de férias

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

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

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

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

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

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

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

Cláusula 46.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Férias no ano de cessação do contrato

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, ou ao contrato que cesse no ano subsequente ao da admissão, 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 48.^a

Suspensão de férias

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

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 45.^a

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

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

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

6- Sempre que entenda, pode a empresa proceder ou requerer a verificação das situações de impedimento, nos termos previstos na lei.

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

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

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula seguinte, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 45.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

g) As dadas, nos termos da lei e deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

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

3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalha-

dor pode faltar justificadamente:

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova das faltas

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 53.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 54.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

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

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

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 56.^a

Regalias do trabalhador estudante

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

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

3- A empresa pode, nomeadamente quando a área da formação seja coincidente, afim ou relevante para a actividade desempenhada, conceder aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- Quando o subsídio de estudo seja devido ou concedido pela empresa, o mesmo será pago de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

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

Cláusula 57.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes

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

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

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

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

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, 80 % das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 58.^a

Definição de retribuição

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

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

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

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

Cláusula 59.^a

Classificação da retribuição

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

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

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

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

d) *Retribuição mensal efectiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

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

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

a) Remuneração por trabalho suplementar;

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

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 60.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

sendo Rm a retribuição mensal efectiva e n o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 61.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

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

Cláusula 62.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal 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, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

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

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

Cláusula 64.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1- A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

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

Cláusula 65.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

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

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

b) Nocturno:

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

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

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 67.^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 67.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 66.^a

Diuturnidades

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

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

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

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

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

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

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de traba-

lho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

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

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

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

Cláusula 68.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço e que incorram em despesas por conta da empresa têm direito a ser reembolsados, contra apresentação dos respectivos documentos justificativos, nos termos definidos pela empresa e em vigor em cada momento.

2- Nas deslocações para fora do local de trabalho contratualmente definido, os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

3- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

4- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 69.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou velhice, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efectiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no activo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efectiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado e na cláusula 96.^a, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respectivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efectiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 70.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 71.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

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

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

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

Cláusula 72.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

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

profissionais nos termos da lei.

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

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 73.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 74.^a

Prescrição da infracção e do procedimento disciplinar

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

Cláusula 75.^a

Sanções aplicáveis

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

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

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

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

Cláusula 76.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 77.^a

Registo e comunicação de sanções

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

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

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

Cláusula 78.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

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

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica, por escrito,

ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

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

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

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

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 74.^a

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

Cláusula 79.^a

Suspensão preventiva

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

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

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

Cláusula 80.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

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

2- A empresa, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 81.^a

Execução da sanção

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

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

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

Cláusula 82.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 74.^a;

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

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

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

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

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

3- O procedimento é inválido se:

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

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

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

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 81.^a

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 81.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 83.^a

Consequência da nulidade das sanções

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

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

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

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

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

TÍTULO IV

Formação profissional e higiene e segurança no trabalho

Cláusula 84.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

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

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 68.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 85.^a

Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho

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

Cláusula 86.^a

Medicina do trabalho

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

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

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 87.^a

Segurança Social

Todos os trabalhadores da empresa estão abrangidos pelo regime geral da Segurança Social.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 88.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que ingressar no ensino oficial.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores beneficiarem da atribuição do subsídio infantil previsto (ou idêntico ao previsto) no anexo II, o mesmo é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

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

Cláusula 89.^a

Subsídio de estudo

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

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

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

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

SECÇÃO II

Assistência médica

Cláusula 90.^a

Enquadramento

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

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 92.^a e 93.^a, e são geridos pelo sindicato respectivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medi-

camentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 91.^a

Beneficiários

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

a) Os trabalhadores da empresa e respectivos familiares;

b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou velhice (invalidez presumível) quando se encontravam ao serviço da empresa e respectivos familiares;

c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social.

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

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

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados.

5- Para efeitos do disposto nos anteriores, consideram-se familiares:

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

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

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

6- São também beneficiários dos SAMS os ex-trabalhadores e reformados e respectivos familiares abrangidos por protocolos de adesão celebrados entre a empresa e os sindicatos subscritores do presente acordo.

Cláusula 92.^a

Contribuições a cargo da empresa

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

2- As contribuições referidas no número anterior são actualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do mês subsequente ao da publicação do presente acordo.

Cláusula 93.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- As contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

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

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou velhice (invalidez presumível): a verba correspondente a 1,50 % do subsídio de doença ou pensão que auferam da Segurança Social;

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

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 92.^a que estaria a cargo da entidade empregadora.

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

Cláusula 94.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

A empresa remeterá aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no número 1 da cláusula 92.^a e no número 1 da cláusula 93.^a

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 95.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de parentalidade legal em vigor.

TÍTULO VIII

Disposições transitórias

Cláusula 96.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2010.

TÍTULO IX

Disposições finais

Cláusula 97.^a

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, afasta a aplicação de anteriores versões do acordo colectivo de trabalho do sector bancário, nomeadamente aquele cujo último texto consolidado foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2010, que deixará de ser aplicável aos trabalhadores da empresa a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 98.^a

Aplicação no tempo

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

Cláusula 99.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

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

Cláusula 100.^a

Envio de documentos, mapas e registos

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

Cláusula 101.^a**Reembolsos**

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

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Subgrupo	Grupo funcional	Categorias	Nível
Grupo A	A1	Direcção	Director	13
	A2	Serviços	Responsável de serviços	9
Grupo B	B1	Operacional	Gestor de clientes	7
	B2	Técnico	Técnico especialista	8
Grupo C	C1	Operacional	Técnico	7
			Administrativo operacional	6
	C2	Administrativo	Técnico	7
			Administrativo	6

Categorias profissionais do grupo A

Subgrupo A1 - Área directiva

Directores - Reportando ao presidente executivo, tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes.

Categorias profissionais do grupo A

Subgrupo A2 - Área serviços

Responsáveis de serviço - Reportando a um director tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora, na esfera dos serviços pelos quais são responsáveis; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do comité executivo; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes. Quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B

Subgrupo B1 - Área comercial

Gestor de cliente - Reportando ao director responsável pela área comercial, exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as entidades que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma promover e vender os produtos e serviços da empresa. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efectuar prospecções de mercado.

Categorias profissionais do grupo B

Subgrupo B1 - Área técnica

Técnico especialista - Reportando ao responsável do serviço respectivo e podendo supervisionar outros técnicos, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Categorias profissionais do grupo C

Subgrupo C1 - Área operacional

Técnico - Executa, individualmente ou em equipa, as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio, manuais e processos aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico especialista; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Administrativo operacional - Aplica os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa as suas tarefas de acordo com os manuais e processos operacionais em vigor na empresa; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Categorias profissionais do grupo C

Subgrupo C2 - Área administrativa

Técnico - Executa, individualmente ou em equipa, as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio, manuais e processos aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a

respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico especialista; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Administrativo - Aplica os seus conhecimentos e experiência à prática quotidiana da entidade empregadora e executa as suas tarefas de acordo com os manuais e processos administrativos em vigor na empresa; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 861,58 euros;

b) Grupo C - A correspondente à retribuição mínima mensal garantida.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição base (em euros)
	A partir de 1 de Janeiro de 2017
18	2 764,11
17	2 499,36
16	2 325,32
15	2 142,23
14	1 955,11
13	1 774,42
12	1 624,95
11	1 496,83
10	1 338,82
9	1 228,32
8	1 112,74
7	1 029,74
6	973,69
5	861,58
4	747,88
3	650,18
2	573,32
1	557,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 19,52 €.

4- Diuturnidades (cláusula 70.^a): 41,42 €.

5- Subsídio de refeição (cláusula 67.^a, número 1): 9,17 €.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.^a, número 2):

149 960,49 €.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.^a, número 2): 149 960,49 €.

8- Subsídio infantil (cláusula 88.^a, número 1): 25,45 €.

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

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,29 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 39,99 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 49,69 €;

d) Ensino secundário - 60,35 €;

e) Ensino superior - 69,14 €.

ANEXO III

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 92.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no activo	126,76
Por cada reformado	87,64
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	37,93

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de Abril e Novembro de cada ano.

Lisboa, 12 de Julho de 2017.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Pedro Miguel Ribas Fontes Guimarães, na qualidade de mandatário.

Sandra Isabel Teixeira Campos, na qualidade de mandatária.

Mariana Caldeira Sarávia, na qualidade de mandatária.

Pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE, em representação dos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, na qualidade de mandatário.

Ângela Cardoso Ruivo Nunes Filipe, na qualidade de mandatária.

Álvaro Patrício do Bem, na qualidade de mandatário.

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

Depositado em 2 de outubro de 2017, a fl. 38 do livro n.º 12, com o n.º 200/2017, 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 CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê, os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 2005, 23, de 22 de Junho de 2008 e 21, de 8 de Junho de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA, cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no número 2 desta cláusula.

2- São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange um empregador e 182 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.ª

2- Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3- Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.ª

Retribuição mínima e produção de efeitos

1- A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas complementares que integram, respectivamente, os anexos II e III a esta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2017.

2- Para os anos de 2018 e 2019, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II ou do anexo III a esta convenção colectiva, que estiverem em vigor em 31 de Dezembro do ano anterior, majorados do valor da taxa de inflação verificada no ano anterior, 2017 e 2018, respectivamente, acrescida de: 0,35 % (se a taxa de inflação verificada for inferior ou igual a 1 %); 0,20 % (se a taxa de inflação verificada for superior a 1 % mas inferior ou igual a 2 %). Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 2 % mas inferior ou igual a 3 %, o aumento corresponderá ao valor exacto dessa mesma taxa.

Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 3 %, o aumento será objecto de negociação entre as partes, deixando as mesmas de estar vinculadas à progressividade constante no parágrafo anterior deste número 2.

3- As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

4- Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, 2500 € em numerário por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas do valor previsto no anexo III.

5- No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituto na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6- Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão o direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

7- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

ANEXO II

1- Tabela salarial

Níveis	Remunerações (em euros)	
15	3 176,82	Aplicação da cláusula 11.ª-A
14	2 744,04	
13	2 315,86	
12	1 892,80	

11	1 521,40	1 707,10
10	1 278,41	1 400,16
9	1 167,91	1 223,16
8	1 114,71	1 141,31
7	1 054,35	1 084,52
6	986,30	1 020,58
5	956,13	971,47
4	922,36	939,75
3	858,41	890,64
2	822,10	840,51
1	706,99	764,80

2- Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado
13	Analista de sistemas (*) Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado Programador informático B
11	Chefe de secção II Contabilista Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado Programador informático A
10	Chefe de secção I Chefe de turno de fabricação II Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado Operador de processo com comando centralizado principal B Técnico de electrónica principal B Tesoureiro (*)
9	Assistente administrativo Bacharel do grau I-A ou equiparado Chefe de turno de fabricação I Desenhador projectista Dinamizador de segurança Encarregado de armazém, conservação e laboratório Operador de computador de 1.ª (*) Operador de processo com comando centralizado principal A Técnico de electrónica principal A Visitador-preparador de trabalho C
8	Agente de métodos (*) Chefe de turno de fabricação (FSP) (*) Desenhador principal B Encarregado de pedreiras e embalagem Escriturário principal B Oficial de conservação e laboratório principal B Operador de computador de 2.ª (*) Operador de processo com comando centralizado de 1.ª Prospector de vendas principal Secretário Técnico de electrónica Visitador-preparador de trabalho B

7	Chefe de equipa (*) Desenhador principal A Enfermeiro (*) Escriturário principal A Instrumentista (*) Oficial de conservação e laboratório principal A Oficial de fabricação principal B Oficial de pedreira principal B Operador de processo com comando centralizado de 2.ª Prospector de vendas de 1.ª Visitador-preparador de trabalho A
6	Caixa (*) Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*) Controlador de expedição (*) Controlador-ordenador (*) Desenhador de 1.ª Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Maquinista de tubos e fundos de 1.ª (FSP) (*) Motorista com mais de três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 1.ª Oficial de expedição principal (*) Oficial de fabricação principal A Oficial de fabricação principal (FSP) (*) Oficial de pedreira principal A Operador de processo com comando centralizado de 3.ª Prospector de vendas de 2.ª Vigilante de máquinas principal (*) Visitador-preparador de trabalho
5	Apontador (*) Carregador (*) Condutor de grua ou ponte rolante (*) Condutor de veículos industriais até três anos (*) Controlador de qualidade (FSP) (*) Desenhador de 2.ª Ensacador (*) Escriturário de 2.ª Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2.ª Maquinista de tubos e fundos de 2.ª (FSP) (*) Marteleiro de 1.ª (*) Motorista até três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 2.ª Oficial de expedição de 1.ª (*) Oficial de fabricação de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª (FSP) (*) Oficial de pedreira de 1.ª Operador de britagem (*) Operador de substâncias explosivas (*) Vigilante de máquinas de 1.ª (*)

4	Arquivista técnico (*)
	Condutor-manobrador (*)
	Desenhador de 3. ^a
	Empregado de serviços externos (*)
	Ensaaiador físico (*)
	Escriturário de 3. ^a
	Marteleiro de 2. ^a (*)
	Oficial de conservação e laboratório de 3. ^a
	Oficial de expedição de 2. ^a (*)
	Oficial de fabricação de 2. ^a
	Oficial de fabricação de 2. ^a (FSP) (*)
Oficial de pedreira de 2. ^a	
3	Porteiro-rececionista (*)
	Telefonista (*)
	Vigilante de máquinas de 2. ^a (*)
	Contínuo (*)
	Operador (FSP) (*)
	Operador de fabricação (FSP)
2	Pré-oficial (*)
	Preparador de amostras (*)
1	Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*)
	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*)
1	Trabalhador de limpeza (*)

(*) A extinguir quando vagar.

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

3:

a) Trabalho diurno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 1,75;

b) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 2;

c) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,25;

d) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,50.

5: Lanche - 2,30 €

6: Jantar - 9,69 €

Pequeno-almoço - 2,30 €

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1- Jantar no local de trabalho - 9,69 €

2- Jantar fora do local de trabalho - 10,06 €

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

3- 23,84 €

Cláusula 28.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- Percentagens constantes das alíneas c) e d) do número 3 da cláusula 17.^a - anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

1- 13,72 € por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e 1,75 € por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

4- 42,10 €

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1- 10,50 €

2- 10,50 €

3- 11,21 €

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

3:

a) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 29 %;

b) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 22,5 %;

c) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 17,5 %.

Dois turnos com folga fixa (17,5 % do nível 9) - 204,39 €.

Dois turnos com descanso rotativo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €.

Três turnos com descanso fixo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €.

Três turnos com descanso rotativo (29 % do nível 9) - 338,70 €.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5 % - 77,55 €

2,5 % - 38,84 €

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3: b) 11,12 €

4: a) 7,53 €

b) 67,00 €

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

b) Subsídio de 1099,90 €.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

b) Valor do seguro - 82 955,87 €.

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

Ensino primário - 28,73 €.
Ciclo preparatório - 64,73 €.
Cursos gerais - 97,80 €.
Cursos complementares e médios - 157,24 €.
Cursos superiores - 228,20 €.

Lisboa, 22 de Junho de 2017.

Pela CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA:

Maria Manuel Ferraz de Liz Coelho, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.
SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.
SERS - Sindicato dos Engenheiros.
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.
António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares:

Jorge Manuel Brás Cascão, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente convenção colectiva revê os instrumentos de regulamentação colectiva publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 43, de 22 de Novembro de 2005, 23, de 22 de Junho de 2008 e 21, de 8 de Junho de 2010.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do acordo

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva aplica-se no território continental de Portugal e obriga, por um lado, a CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA, cuja actividade consiste na produção e comercialização de cimento e, por outro, os tra-

balhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias nela previstas e que se encontrem nas condições referidas no número 2 desta cláusula.

2- São abrangidos pela presente convenção os trabalhadores que estejam filiados nas associações sindicais signatárias, bem como os que nelas se filiem, durante o seu prazo de vigência.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- O presente AE abrange um empregador e 182 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- Esta convenção colectiva entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válida pelo prazo de dois anos, com excepção das tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão pelo prazo fixado na cláusula 24.^a

2- Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência da presente convenção colectiva renova-se automática e sucessivamente por períodos de um ano.

3- Caso tenha havido denúncia, a presente convenção colectiva mantém-se em vigor até ser substituída por outra que a revogue, observados os limites temporais legalmente fixados.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão e carreira profissional

1- Condições normais de admissão:

1.1- São condições gerais de admissão:

- a) Contar a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas impostas pela lei ou pela presente convenção;
- c) Possuir a carteira profissional, quando obrigatória, ou provar documentalmente estar em condições de a obter;
- d) Possuir a robustez física necessária para o desempenho das respectivas funções, comprovada em exame médico a realizar nos termos do número 1 da cláusula 62.^a

1.2- À empresa não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeito de admissão de qualquer trabalhador.

2- Condições específicas de admissão e carreira profissional:

2.1- Dos enfermeiros - habilitações mínimas exigíveis - curso geral de enfermagem, como tal classificado pela lei;

2.2- Dos desenhadores - habilitações mínimas exigíveis - curso industrial ou outro com igual preparação em desenho;

2.3- Dos profissionais de conservação (pré-oficial, oficial, visitador-preparador de trabalho), excepto da construção civil - habilitações mínimas exigíveis - curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite

para a função;

2.4- Dos profissionais administrativos:

1) Habilitações mínimas exigíveis:

a) Para contínuos, porteiros, guardas e telefonistas - as mínimas legais;

b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas - 11.º ano de escolaridade ou equivalente;

c) Para os contabilistas - os cursos oficialmente reconhecidos e exigidos para a inscrição como técnico de contas;

2) Passam à categoria de escriturário os trabalhadores que, na categoria de dactilógrafo, tenham completado um ano de efectivo serviço;

2.5- Dos profissionais de informática - habilitações mínimas exigíveis - 11.º ano de escolaridade e experiência adequada;

2.6- Dos profissionais da linha de fabricação (oficiais de fabricação, pedreira e expedição; operadores de processo com comando centralizado; chefes de turno de fabricação) - habilitações mínimas exigíveis - curso técnico-profissional com equivalência ao 12.º ano de escolaridade ou 12.º ano de escolaridade da área técnica adequada que habilite para a função;

2.7- Dos profissionais de laboratório (pré-oficiais e oficiais) - habilitações mínimas exigíveis - curso de auxiliar de laboratório ou equivalente;

2.8- Dos prospectores de vendas - habilitações mínimas exigíveis - 11.º ano de escolaridade ou equivalente;

2.9- Do dinamizador de segurança - habilitações mínimas exigíveis - curso industrial ou equivalente;

2.10- Dos licenciados, bacharéis e equiparados:

1) São os trabalhadores que satisfaçam uma das seguintes condições:

a) Possuam uma formação técnica comprovada por diploma emitido por faculdade, institutos superiores ou escolas superiores, reconhecidos oficialmente, ou resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos gerais e especiais considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos;

b) Exerçam efectivamente na empresa uma das funções definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I desta convenção;

2) Os licenciados e bacharéis, devidamente credenciados, serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitória, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;

3) Aos licenciados e bacharéis correspondem as seguintes categorias profissionais:

a) Consideram-se seis graus, em que o grau 1 será desdobrado em dois escalões (1-A e 1-B), apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;

b) Os licenciados não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;

c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de complemento de formação académica, não podendo os profissionais diplomados com grau académico permanecer mais

de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;

d) Os licenciados e bacharéis ou equiparados, qualquer que seja a sua origem, podem não exercer funções de chefia ou coordenação, o que não impedirá a sua classificação em qualquer dos graus previstos na presente convenção;

4) Os trabalhadores que possuam uma formação técnica resultante de uma experiência profissional adequada que lhes assegure conhecimentos especializados, considerados pela empresa como indispensáveis para o desempenho dos respectivos cargos cujas funções se encontram definidas na parte respeitante aos licenciados e bacharéis no anexo I, podem ser promovidos, por mérito, aos níveis correspondentes a licenciados e bacharéis e serão designados por técnicos equiparados, não se lhes aplicando, porém, o disposto na alínea c) do número anterior;

2.11- Profissionais de conservação da construção civil - habilitações mínimas - as exigidas por lei.

3- Condições gerais e transitórias:

3.1- No provimento dos lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á sempre preferência aos profissionais já ao serviço da empresa que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções, tendo em consideração os seguintes critérios:

a) Candidatos com maior experiência no ramo ou funções pretendidas;

b) Reconhecida competência profissional;

c) Antiguidade ao serviço da empresa.

3.2- Uma vez reconhecida a capacidade profissional, a idade não poderá ser condicionante da admissão.

3.3- O grau académico nunca deverá sobrepor-se ao nível técnico demonstrado nem ao nível de responsabilidade efectivamente assumida.

3.4- Sempre que os trabalhadores adquiram as habilitações mínimas exigidas, terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no provimento de lugares de profissionais abrangidos por esta convenção, desde que reúnam as condições necessárias para o desempenho das respectivas funções.

3.5- As habilitações referidas nos parágrafos anteriores não são exigíveis aos trabalhadores já ao serviço da empresa que desempenhem funções que correspondam a uma profissão referida em qualquer dos números 2.1 a 2.11 quando se trate de acesso a categoria profissional classificada no mesmo número em que se insira a profissão desempenhada à data da abertura da vaga.

3.6- No caso de as funções desempenhadas pelo trabalhador corresponderem a mais de um dos níveis mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o nível superior.

3.7- Quando o desempenho das tarefas que lhe forem determinadas exigir ao trabalhador qualificações de um nível superior, ser-lhe-á atribuída a classificação correspondente ao nível mais elevado desde que o trabalhador possua as referidas qualificações.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experi-

mental por um período de 15 dias, excepto para os trabalhadores qualificados e para os quadros, relativamente aos quais esse período experimental será de, respectivamente, dois a três meses.

2- Os períodos experimentais fixados no número anterior para os trabalhadores especializados e quadros poderão ser elevados para o dobro, mediante acordo escrito.

3- Durante o período experimental, qualquer das partes poderá rescindir o contrato de trabalho, independentemente da invocação de justa causa ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

4- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se, todavia, a antiguidade a partir da data do início do período experimental.

5- Haverá um período de estágio de 18 meses para os instrumentistas, técnicos de electrónica, operadores de computador e programadores informáticos.

6- Os trabalhadores já pertencentes ao quadro da empresa, admitidos a frequentar o estágio para instrumentista ou técnico de electrónica, operador de computador e programador informático manterão durante o mesmo a categoria que possuírem à data do seu início; os trabalhadores não pertencentes ao quadro da empresa serão admitidos com a categoria que em cada caso lhes competir, que manterão durante o estágio.

7- Terminado o estágio, os trabalhadores que nele tenham obtido aproveitamento serão promovidos à categoria correspondente; os que não hajam obtido aproveitamento manterão a categoria profissional que lhes estiver atribuída.

8- Em caso de readmissão, o trabalhador manterá os direitos e regalias que lhe seriam devidos pelo tempo de serviço anteriormente prestado.

9- Nos casos em que as vagas não sejam preenchidas por trabalhadores já pertencentes à empresa, esta dará conhecimento dos resultados dos concursos às estruturas representativas dos trabalhadores antes da admissão efectiva.

Cláusula 5.^a

Contratação de trabalhadores a termo

1- Podem ser celebrados contratos a termo certo ou incerto nos casos e de acordo com o regime previsto na lei.

2- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e conterà obrigatoriamente as seguintes indicações:

Identificação dos contraentes;

Categoria profissional e remuneração do trabalhador;

Local e horário da prestação do trabalho;

Data do início e prazo do contrato, com indicação de motivo justificativo;

Data de celebração do contrato.

3- A todos os trabalhadores admitidos a prazo são garantidos os ordenados mínimos correspondentes às categorias para que foram contratados, sendo-lhes aplicável o disposto nesta convenção no que se refere a trabalho extraordinário, regime de deslocações e subsídios de turno e de alimentação, bem como os números 4 e 5 da cláusula 6.^a

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores

admitidos a prazo se verificarem vagas na respectiva categoria, ser-lhes-á dada preferência, salvo se não reunirem os necessários requisitos.

5- Após a comunicação pela empresa da sua intenção de rescindir o contrato, poderão ser concedidas aos trabalhadores que hajam prestado serviço por um período mínimo de um ano dispensas, sem perda de retribuição, até, no máximo, oito dias sempre que tal se mostre comprovadamente necessário para a obtenção de nova colocação.

Cláusula 6.^a

Contratação de trabalhadores estrangeiros

1- A contratação de trabalhadores estrangeiros por prazo superior a 18 meses será sempre objecto de consulta ao sindicato da respectiva profissão, que apreciará a fundamentação da sua necessidade e entrará em conta com a reciprocidade de tratamento dos países de origem desses trabalhadores.

2- Sempre que se prove que não há a reciprocidade de tratamento indicada no número anterior ou que um trabalhador dos quadros da empresa poderá, mediante um estágio ou frequência de um curso num prazo igual ou inferior a 12 meses, adquirir as habilitações do trabalhador estrangeiro, deverá a admissão deste considerar-se feita a título provisório e por um período limitado.

Cláusula 7.^a

Registo de desemprego

1- Quando a empresa pretender admitir ao seu serviço um trabalhador, deverá consultar o Instituto do Emprego e Formação Profissional e os sindicatos respectivos.

2- As consultas referidas no número anterior deverão ser consideradas, embora não constituam, por si, razão suficiente para a admissão.

3- Para os efeitos do disposto no número 1 desta cláusula, os sindicatos outorgantes obrigam-se a organizar e manter em dia o registo dos desempregados, com indicação das empresas onde foram empregados.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados, de harmonia com as funções, nas categorias constantes dos anexos I e II.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas nesta convenção.

3- Em caso de necessidade poderá a comissão paritária criar novas categorias profissionais, que serão acrescidas às previstas nos anexos I e II.

4- Os trabalhadores e os delegados sindicais que não aceitem as classificações resultantes da aplicação desta convenção devem reclamar, por escrito, junto da empresa e do respectivo sindicato, que deverão pronunciar-se no prazo de 10 dias.

5- As categorias assinaladas com asterisco nos anexos I e II serão extintas quando vagarem.

Cláusula 9.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1- A empresa obriga-se a remeter aos sindicatos outorgantes os mapas de pessoal ou, em sua substituição, folhas mecanográficas, nos termos da legislação em vigor.

2- Os mapas ou folhas mecanográficas devem conter os seguintes elementos:

- Nome;
- Número de inscrição na previdência;
- Data de nascimento;
- Admissão e última promoção;
- Habilitações literárias;
- Profissão e categoria;
- Situação na profissão;
- Nível de qualificação;

Remuneração de base, anuidades, outras prestações regulares, subsídio e horas extraordinárias.

3- A empresa afixará durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópias dos mapas ou folhas mecanográficas referidos nos números anteriores.

Cláusula 10.^a

Atribuição de categorias e dotações mínimas

1- Na classificação dos trabalhadores referida na cláusula 8.^a serão observadas obrigatoriamente as seguintes regras:

a) Os chefes de secção ou equiparados não poderão depender directamente da administração, devendo existir entre aqueles e esta graus intermédios de chefia;

b) Por cada sector específico de actividade fabril existirá, pelo menos, um encarregado;

c) O número total de estagiários não pode ser superior a 25 % dos oficiais;

d) Quando o trabalhador com funções de chefia esteja temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa obriga-se, por medida genérica ou específica, a designar quem o substitua, sendo devidas durante a substituição as remunerações a que o substituído tenha direito pelo exercício dessas funções.

2- É obrigatória a existência de:

2.1- Para os profissionais de escritório:

a) No mínimo, um chefe de secção por cada 10 profissionais de escritório e correlativos. No entanto, sempre que um profissional oriente de um modo efectivo um serviço, terá de lhe ser atribuída a categoria de chefe de secção, desde que o número de trabalhadores seja igual ou superior a 5;

b) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior.

2.2- Para os profissionais fogueiros - quando existam quatro ou mais profissionais fogueiros, trabalhando simultaneamente, um deles será o encarregado.

Cláusula 11.^a

Acesso ou promoção

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador ao escalão superior da mesma profissão ou mudança para

outra categoria profissional de natureza e hierarquia superior a que corresponda um grau de remuneração mais elevado.

2- Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com três classes serão promovidos automaticamente à 2.^a classe depois de três anos de permanência na 3.^a classe.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos trabalhadores que à data de entrada em vigor desta convenção reúnam os requisitos nela fixados.

4- Qualquer trabalhador classificado na 3.^a classe poderá ser promovido à 2.^a classe em prazo inferior a três anos.

5- Qualquer trabalhador classificado na 2.^a classe poderá ser promovido à 1.^a classe, sem dependência de prazo, se lhe forem reconhecidos valor e mérito que o justifiquem ou mediante prestação de provas, a efectuar a pedido do trabalhador, decorridos, no mínimo, três anos de permanência na empresa na 2.^a classe, devendo este exame ser realizado no prazo máximo de seis meses a contar da data do pedido do trabalhador.

Não se realizando o exame no prazo estabelecido, o trabalhador passa automaticamente ao escalão superior.

6- O exame referido no número anterior, na especialidade profissional de escolha do trabalhador, será da responsabilidade de um júri constituído por três elementos pertencentes à empresa, sendo um designado por esta, outro pela comissão de trabalhadores e o terceiro pela comissão intersindical de trabalhadores, devendo as suas decisões ser tomadas por unanimidade e delas ser dado conhecimento imediato ao trabalhador.

7- O exame não poderá ser repetido antes de decorrido um ano sobre a data da sua realização.

8- No caso de aprovação, a promoção produzirá efeitos a partir do início do mês seguinte àquele em que o trabalhador haja apresentado o pedido de exame, seja qual for a data em que este tenha sido realizado.

9- A evolução da carreira das categorias profissionais de 1.^a para principal, de A para B e de I para II obedece cumulativamente às seguintes condições:

a) Permanência de cinco anos na categoria;

b) Ter obtido, nesse período, média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

10- O disposto no número anterior não invalida a promoção, por mérito, de casos excepcionais.

Cláusula 11.^a-A

Progressão horizontal

1- Os trabalhadores classificados nas categorias profissionais constantes do anexo VI terão direito a um acréscimo salarial mensal correspondente a 50 % da diferença entre o nível da remuneração fixada na tabela salarial para a sua categoria profissional e o imediatamente seguinte, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Ter permanecido cinco anos consecutivos ao serviço naquela categoria profissional sem qualquer promoção;

b) Ter obtido nesse período média de classificação de desempenho de *Bom* durante pelo menos três anos, considerando-se como tal uma classificação igual ou superior a 3 na escala de 1 a 5.

Nos casos de ausência por motivos de baixa por doença ou acidente de trabalho que não permitam a avaliação do trabalhador, a média considerada será a dos anos em que foi feita avaliação, desde que esta tenha sido realizada pelo menos durante três anos;

c) Frequência, com aproveitamento, das acções de formação e de aperfeiçoamento constantes do plano de formação da empresa.

Nos anos em que a empresa não tenha proporcionado ao trabalhador acções de formação, tal não reverterá em seu prejuízo.

A formação será efectuada dentro dos horários normais de trabalho e os seus custos serão totalmente suportados pela empresa.

2- O acréscimo salarial referido no número anterior só terá lugar por duas vezes relativamente a cada trabalhador e desde que este continue a preencher as condições ali indicadas.

CAPÍTULO III

Garantias, deveres e direitos da empresa e dos trabalhadores

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e desta convenção;

b) Tratar o trabalhador com urbanidade, por forma a não ferir a sua dignidade, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que adopte comportamento conforme o disposto nesta alínea;

c) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre quaisquer factos que se relacionem com a presente convenção;

d) Enviar aos sindicatos, até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitam, os mapas de quotização e, em numerário, cheque ou vale de correio, o produto das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada à empresa, assim o entendam e autorizem;

e) Nomear para cargos de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano, depois de audição prévia

dos trabalhadores que devam trabalhar sob sua orientação;

f) Passar certificados de trabalho aos trabalhadores, dos quais constem a antiguidade e as funções ou cargos desempenhados, podendo indicar outras referências, se tal for solicitado pelos interessados;

g) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

h) Facilitar a consulta, nos serviços competentes, do processo individual do trabalhador, quando solicitado por este;

i) Responder, por escrito, no prazo de um mês a qualquer reclamação ou queixa sobre a aplicação da presente convenção, formulada, por escrito, pelo trabalhador, por si ou por intermédio dos seus representantes sindicais, excepto quando a reclamação ou queixa seja reprodução de outra anterior já respondida;

j) Evitar recorrer aos serviços das empresas angariadoras de trabalhadores sempre que nos quadros da empresa existam trabalhadores que possuam as qualificações requeridas e se encontrem disponíveis, devendo, quando o fizer, dar imediato conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições da lei e desta convenção;

b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes tenham sido confiados e defender os interesses patrimoniais da empresa;

e) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores directos;

f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus colaboradores directos;

g) Não divulgar informações sobre assuntos cuja revelação tenha sido expressamente proibida ou de que resultem, obviamente, prejuízos para a empresa;

h) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

i) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

j) Colaborar com a chefia hierárquica na resolução dos problemas que interessam ao desenvolvimento do sector de actividade em que estão inseridos, na elevação dos níveis de produtividade global da empresa e na melhoria de condições de trabalho;

l) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

m) Abster-se de intervir em quaisquer actos ou contratos relacionados, directa ou indirectamente, com o objecto estatutário da mesma, designadamente estabelecer ou manter, a título individual, quaisquer contactos com fornecedores de equipamento ou serviços para a indústria cimenteira;

n) Submeter-se, no âmbito da medicina do trabalho, aos exames médicos determinados pela empresa.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou, sem o consentimento do trabalhador, alterar-lhe a situação profissional, designadamente o período normal de trabalho;

d) Obrigar o trabalhador a prestar serviços que não se enquadrem nas suas funções, que não atendam às suas possibilidades físicas ou que vão para além do compatível com a sua categoria, sem prejuízo, neste último caso, do disposto na presente cláusula;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou centro de trabalho sem o seu prévio consentimento por escrito;

f) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos se transitar para empresas por ela dominadas;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que tenha sido admitido a prazo e mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

j) Exigir dos trabalhadores o cumprimento de ordens ou a adopção de soluções que correspondam à execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade pessoal definida por lei ou que contrariem o código deontológico aprovado pela entidade competente;

l) Obrigar o trabalhador a deslocar-se em serviço ao estrangeiro, salvo quando isso seja inerente ao exercício normal das suas funções ou quando estejam em causa interesses relevantes da empresa;

m) Despedir o trabalhador sem justa causa;

n) Incumbir os técnicos do serviço social de funções de carácter disciplinar ou fiscalizador;

o) Permitir ou desencadear conduta intencional por parte dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato de trabalho.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito às indemnizações fixadas na cláusula 54.^a

3- O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que, relativamente às transferências efectuadas dentro da mesma localidade, a empresa prove que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- Em relação à chefia a que se encontram sujeitos, é reconhecido aos trabalhadores o direito de recusarem a continuação do exercício daquelas funções ao trabalhador que as ocupe, com base em provas de irregularidades cometidas por aquele, devidamente apuradas em processo disciplinar,

especialmente as previstas nas cláusulas 12.^a e 14.^a e desde que aprovadas em plenário pelos trabalhadores directamente interessados, que deverão participar, pelo menos, em número superior a 50, por votação directa e secreta.

Cláusula 15.^a

Direito à greve e proibição do *lockout*

Em conformidade com os preceitos da Constituição da República Portuguesa é garantido o direito à greve e proibida qualquer forma de *lockout*.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção não poderá ser superior a trinta e nove horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já estabelecidos.

2- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- De acordo com os trabalhadores interessados e desde que não fique afectado o normal funcionamento dos serviços, poderá ser estabelecida a prática de um horário flexível, em moldes a definir e segundo um esquema a sujeitar à aprovação das entidades competentes.

4- O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de doze horas.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1- Só para realização de tarefas excepcionais e justificáveis poderá haver lugar a trabalho suplementar, desde que tal excesso de trabalho não possa ser executado através da admissão de mais trabalhadores, ainda que a termo.

2- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano. Este número só poderá ser ultrapassado quando se reconheça a iminência de prejuízos importantes para a empresa ou quando se trate de assegurar o trabalho de laboração contínua, devidamente comprovado pela empresa aos órgãos representativos dos trabalhadores. Em qualquer caso, nenhum trabalhador poderá exceder duzentas e quarenta horas de trabalho suplementar por ano.

3- A remuneração total devida pela prestação de trabalho suplementar será calculada de acordo com o estipulado no anexo III e na cláusula 17.^a

4- Entre o termo do período normal de trabalho e o período de trabalho suplementar haverá um intervalo de trinta minutos, desde que se preveja que o trabalho se prolongará por três ou mais horas, o qual será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho.

5- No intervalo referido no número anterior, a empresa servirá ao trabalhador um lanche, o qual será tomado no local de trabalho, ou, na impossibilidade de o fazer, atribuir-lhe-á a importância prevista no anexo III.

6- O trabalhador que não trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e que preste trabalho para além das 20 horas terá direito à importância prevista no anexo III para jantar ou a jantar fornecido pela empresa; no caso de o início do período de trabalho diário ser antecipado por duas ou mais horas, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III para pequeno-almoço ou a pequeno-almoço fornecido pela empresa.

7- Sempre que, por antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho diário, o trabalhador preste seis ou mais horas de trabalho suplementar, terá direito a um dia completo de descanso suplementar, a ser gozado num dos três dias úteis seguintes, sem perda da retribuição normal.

8- Sempre que, depois de abandonar o local de trabalho, o trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar, terá direito ao pagamento mínimo de duas horas da remuneração especial referida no número 3 desta cláusula, sendo-lhe assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

9- A remuneração prevista no número 3 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

10- Sem prejuízo do estabelecido nos restantes números desta cláusula, o trabalhador que haja prolongado o período de trabalho diário terá direito a retomar o trabalho, sem perda da sua retribuição normal, dez horas após o termo do trabalho suplementar.

11- É proibida a prestação de trabalho suplementar para compensar os feriados obrigatórios ou eventualmente concedidos pela empresa.

12- O trabalho prestado para compensação de suspensão de actividades, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizada, não se considera trabalho suplementar.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 e as 7 horas.

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1- O trabalhador que trabalhe em regime de turnos regulares e periódicos e preste trabalho suplementar de quatro ou mais horas além do seu horário de trabalho terá direito a refeição fornecida pela empresa ou à importância prevista no anexo III; quando este trabalho suplementar for realizado fora do local de trabalho, o trabalhador terá direito à importância prevista no anexo III, sendo-lhe aplicável o disposto no número 5 da cláusula 17.^a

2- No regime de trabalho por turnos haverá um período diário de trinta minutos para refeição, o qual, nos regimes de três turnos, será considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho, sem prejuízo do funcionamento regular

dos equipamentos de laboração contínua.

3- Em regime de turnos, sempre que um trabalhador mude de equipa de turno por conveniência da empresa terá direito a um dia de calendário de descanso.

4- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório, no máximo, após seis dias de trabalho consecutivo.

5- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos terão direito às folgas complementares, necessárias para, tendo em conta o horário adoptado em cada instalação fabril, garantir a observância do horário de trinta e nove horas semanais, nos termos previstos na lei.

6- Os trabalhadores em regime de turnos que reúnam os requisitos necessários para a ocupação de postos de trabalho a criar em horário normal terão preferência para o seu preenchimento, sendo a ordem de prioridade determinada pelos locais mais gravosos e pela antiguidade dos trabalhadores naquele regime.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que permanecerem durante 20 anos no regime de turnos ou aqueles que completem 55 anos de idade devem ser preferidos para o preenchimento de vagas no regime de horário normal, desde que reúnam os requisitos necessários para o desempenho das respectivas tarefas.

8- Quando, por conveniência da empresa, o trabalhador passe ao regime de horário geral, ser-lhe-á mantido o subsídio de turno actualizado a cada momento, podendo, por conveniência da empresa, o trabalhador voltar à situação anterior.

Cláusula 20.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Nenhum trabalhador está automática e necessariamente isento de horário de trabalho.

2- O regime de horário flexível não se confunde com o regime de isenção de horário de trabalho.

3- Os trabalhadores que possam vir a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial; a isenção não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os feriados e os períodos de férias.

4- A retribuição especial referida no número 3 será igual à remuneração de uma hora de trabalho suplementar por dia.

5- Compete à empresa, obtida a concordância do trabalhador interessado, requerer a isenção do horário de trabalho, do que dará prévio conhecimento à comissão intersindical de trabalhadores, com indicação das razões que justificam o pedido.

Cláusula 21.^a

Serviço de assistência em regime de prevenção

1- Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalação num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à pronta disposição da empresa.

2- O trabalhador integrado em escalas de prevenção terá

direito a meio dia ou a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de prevenção em que haja prestado trabalho efectivo por período até quatro horas ou de quatro ou mais horas, respectivamente, e ainda ao pagamento dos valores estabelecidos na cláusula 34.^a

3- Quando pela empresa se verifique a necessidade da existência de equipas de prevenção, a constituição destas será acordada com a comissão de trabalhadores.

4- Aos trabalhadores chamados para trabalho no período de prevenção será assegurado transporte por conta da empresa ou o pagamento das despesas de deslocação em meio de transporte acordado com aquela.

5- A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificará quando decidida por chefe de equipa de prevenção.

Cláusula 22.^a

Trabalho prestado em dias de descanso ou feriado

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a quatro horas, confere direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 23.^a

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de nível superior, passará a receber como remuneração a fixada para a categoria ou classe do trabalhador substituído durante o tempo que essa substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de 90 dias, o trabalhador substituído manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Se o desempenho de funções referido no número 1 se mantiver por um período de um ano seguido, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como também à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4- Para efeitos da aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não contarão os 12 primeiros meses em que o trabalhador tiver prestado as funções referidas no número 1 em substituição de outro trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, prestação de serviço militar ou gozo de licença sem retribuição.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 24.^a

Retribuição mínima e produção de efeitos

1- A tabela salarial e as tabelas salariais mínimas comple-

mentares que integram, respectivamente, os anexos II e III a esta convenção colectiva produzem efeitos de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2017.

2- Para os anos de 2018 e 2019, os valores da tabela salarial e das tabelas salariais mínimas complementares, a vigorar de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada um dos referidos anos, serão iguais aos valores constantes do anexo II ou do anexo III a esta convenção colectiva, que estiverem em vigor em 31 de Dezembro do ano anterior, majorados do valor da taxa de inflação verificada no ano anterior, 2017 e 2018, respectivamente, acrescida de: 0,35 % (se a taxa de inflação verificada for inferior ou igual a 1 %); 0,20 % (se a taxa de inflação verificada for superior a 1 % mas inferior ou igual a 2 %). Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 2 % mas inferior ou igual a 3 %, o aumento corresponderá ao valor exacto dessa mesma taxa.

Caso a taxa de inflação verificada seja superior a 3 %, o aumento será objecto de negociação entre as partes, deixando as mesmas de estar vinculadas à progressividade constante no parágrafo anterior deste número 2.

3- As retribuições permanentes serão obrigatoriamente pagas até ao último dia do mês a que correspondam e dentro do período normal de trabalho.

4- Aos trabalhadores que desempenhem funções de caixa que movimentem, em média, 2500 € em numerário por mês e àqueles que desempenhem regularmente funções idênticas e em relação aos quais se verifiquem as condições atrás fixadas será atribuído um abono mensal para falhas do valor previsto no anexo III.

5- No caso de substituição, o abono será atribuído ao substituído na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

6- Os trabalhadores que desempenharem funções de secretariado de administração terão o direito, seja qual for a sua categoria profissional, a receber a remuneração fixada para o nível 9, mantendo, depois de terminado o desempenho dessas funções, o direito ao recebimento da remuneração que auferiram na data em que tal se verificar.

7- O abono para falhas não será devido se a empresa tiver instituído um sistema que iliba o trabalhador da responsabilidade por falhas não dolosas.

Cláusula 25.^a

Forma de pagamento

O pagamento das remunerações mínimas e de quaisquer outras importâncias devidas aos trabalhadores poderá, mediante autorização escrita do interessado, ser feito por meio de cheque ou por depósito bancário em conta indicada pelo mesmo.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O valor da retribuição da hora normal para efeitos de pagamento de trabalho suplementar é calculado de acordo com a fórmula seguinte:

$$\frac{12 \times (\text{Remuneração mensal base} + \text{Subsídio de turno} + \text{Anuidades})}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 27.^a

Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá o vencimento estipulado para a mais elevada.

Cláusula 28.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado confere ao trabalhador direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, calculada nos termos do anexo III.

2- O valor da retribuição da hora normal para efeitos desta cláusula será calculado nos termos da cláusula 26.^a

Cláusula 29.^a

Anuidades

1- Por cada ano de permanência na empresa, os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a uma anuidade, no valor constante do anexo III, actualizada à data de produção de efeitos da tabela salarial.

2- As anuidades referidas no número anterior serão atribuídas independentemente de qualquer aumento de remuneração e serão adicionadas à retribuição que, em cada momento, o trabalhador auferir.

3- Para o cálculo dos anos de permanência é excluído o período de suspensão do contrato de trabalho por motivo de licença sem retribuição ou de prestação de serviço a entidades que não façam parte do grupo societário a que a empresa pertence.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão o direito de receber, até 30 de Novembro, um subsídio cujo montante será o correspondente ao da sua remuneração de base, anuidades e, quando os houver, subsídio de turno e importância média mensal recebida no ano anterior a título de subsídio de prevenção e ainda parte proporcional da diferença da remuneração de base no caso da cláusula 23.^a

2- Os trabalhadores que em 31 de Dezembro seguinte não completarem um ano de serviço e aqueles cujos contratos tenham cessado receberão a importância proporcional aos meses de serviço.

3- É vedado à empresa atribuir, seja a que título for, gratificações especiais a qualquer dos trabalhadores ao seu serviço.

4- Os trabalhadores que prestem serviço entre as 16 horas do dia 24 de Dezembro e as 24 horas do dia 25 de Dezembro e entre as 16 horas do dia 31 de Dezembro e as 24 horas do 1 de Janeiro têm direito ao pagamento de uma verba estabelecida no anexo III.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1- É atribuída a todos os trabalhadores abrangidos pela

presente convenção, por cada dia em que se verifique prestação efectiva do mínimo de quatro horas de trabalho, uma comparticipação para refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, quando pela empresa não lhes seja fornecida a refeição.

2- Quando o trabalhador se encontre em regime de dieta e não lhe seja fornecida alimentação adequada, ser-lhe-á concedido, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição, de valor igual ao estipulado no anexo III, mediante a apresentação de documento médico comprovativo, com parecer concordante do médico da empresa.

3- A comparticipação a que se refere o número 1 será do valor fixado no anexo III, quando se trate do almoço ou do jantar, para os trabalhadores em cujos locais de trabalho não sejam fornecidas aquelas refeições.

Cláusula 32.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição aos trabalhadores durante as férias é igual à que receberiam se estivessem efectivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

2- Antes do início das suas férias, os trabalhadores abrangidos por esta convenção receberão da empresa um subsídio total igual à remuneração mensal, incluindo o subsídio de turno, acrescido de 15 %, salvo no caso previsto no número 4 da cláusula 41.^a, em que o montante desse subsídio será igual à remuneração correspondente aos dias de férias.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de vencimento que se verifique no ano em que as férias se vençam, até 31 de Outubro, ou durante o período de gozo das mesmas.

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores que trabalham em regime de turnos receberão um acréscimo da retribuição fixa mensal, atribuído da seguinte forma:

a) Em regime de três turnos rotativos (laboração contínua) e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o 2.º turno termine a partir das 2 horas e 30 minutos, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

b) Em regime de três turnos rotativos com folga fixa ao domingo e de dois turnos rotativos com folga alternada, desde que o 2.º turno não termine antes das 24 horas, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III;

c) Em regime de dois turnos com folga fixa ao domingo, terão direito a um acréscimo mensal de valor igual ao estipulado no anexo III.

2- A remuneração prevista no número 1 desta cláusula compreende a remuneração do trabalho nocturno.

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores que prestem serviço em regime de pre-

venção terão direito a uma retribuição mínima constituída por uma verba fixa do valor previsto no anexo III, respectivamente, para cada fim-de-semana, para cada conjunto dos restantes dias da semana e para cada feriado que não coincida com o sábado ou com o domingo, acrescida, conforme os casos, da percentagem prevista no mesmo anexo da correspondente remuneração de base mensal e anuidades e ainda do valor das horas efectivamente trabalhadas, as quais serão pagas como horas normais.

O presente subsídio é actualizado à data de produção de efeitos da tabela salarial.

CAPÍTULO VI

Deslocações e transportes

Cláusula 35.^a

Transportes e abono para deslocações

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

2- Sempre que a base de trabalho se situe fora da localidade residencial e não esteja servida por transportes colectivos, no início e no fim de cada período de trabalho, deverá a empresa garantir aos trabalhadores transporte adequado, desde a base de trabalho até localidade servida por transportes colectivos em que se realizem os referidos transportes à altura das deslocações.

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

1- O regime de deslocações dos trabalhadores que tenham de trabalhar fora da base de trabalho regula-se pelas disposições da presente cláusula, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocação dentro da localidade onde se situa a base de trabalho;

b) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base de trabalho e para o local que permita o regresso diário do trabalhador à base;

c) Deslocação para fora da localidade onde se situa a base, para local que não permita o regresso diário do trabalhador à base, com alojamento no local onde o trabalho se realize;

d) Deslocações entre o continente e ilhas adjacentes ou no estrangeiro.

2- A base de trabalho deverá ser definida pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador; na falta desta definição, a base de trabalho será a instalação fabril, técnica e ou administrativa onde o trabalhador inicia as suas funções, por inserção explícita numa das respectivas secções ou serviços.

3- Nos casos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1, a empresa pagará ao trabalhador:

a) Os transportes entre a base e o local onde o trabalho se realiza;

b) A importância prevista no anexo III para refeição, desde

que o trabalho a efectuar no local para onde foi deslocado não permita o regresso dentro dos períodos normais de trabalho, não havendo, em qualquer caso, direito ao pagamento de qualquer importância a título de ou ao preço das horas extraordinárias depois de o trabalhador ter cessado o trabalho no local da deslocação;

c) A importância referida na alínea anterior não será devida se o local de trabalho for outra instalação da empresa provida de cantina;

d) Sempre que o trabalhador se desloque para locais variáveis e imprevisíveis, a importância da refeição será a resultante da aplicação do número 6 desta cláusula, desde que previamente autorizada.

4- No caso previsto na alínea *c)* do número 1, a empresa pagará ao trabalhador:

a) A importância prevista no anexo III por cada dia completo de deslocação;

b) A importância prevista no anexo III por dia para despesas de alimentação e alojamento;

c) Os transportes desde a base de trabalho até ao local de alojamento e vice-versa;

d) A importância, calculada com base no estabelecido na presente convenção para pagamento de horas extraordinárias, correspondentes ao tempo gasto no dia de ida antes do início do período normal de trabalho e no dia de regresso depois do termo do mesmo período.

5- Nos casos em que a empresa assegure a marcação e o pagamento do alojamento, a ajuda de custo fixada na alínea *b)* do número anterior será reduzida a 50 %.

6- Nos casos em que tal haja sido previamente autorizado, a empresa aceitará o pagamento, mediante a apresentação de documentos justificativos, de despesas de montante superior ao fixado nos números 2 e 3 desta cláusula.

7- As deslocações previstas na alínea *c)* do número 1 que ultrapassem 60 dias conferem ao trabalhador direito a uma licença suplementar de 4 dias por cada período de 60 dias de deslocação, sendo a viagem de ida e volta paga pela empresa.

8- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 1, a empresa acordará com o trabalhador um contrato especial de trabalho.

9- Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o número 1 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

10- Só poderão ser efectuadas deslocações em veículos do trabalhador desde que este o aceite e a empresa o autorize.

11- As deslocações referidas no número anterior serão pagas na base de 26 % do combustível utilizado por quilómetro percorrido.

Cláusula 37.^a

Transferência de local ou base de trabalho

Em caso de transferência de local ou base de trabalho, devidamente acordada com o trabalhador, obrigando a mudança de residência deste, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

a) Despesas directamente impostas pela mudança do agregado familiar, tais como despesas de viagem e transporte de mobília;

b) Subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência ou, no mínimo, do valor previsto no anexo III, para ocorrer aos encargos com a instalação de nova residência.

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

Os trabalhadores efectivos ao serviço da empresa terão direito a um seguro de acidentes pessoais cobrindo o risco de morte ou invalidez permanente no valor constante do anexo III.

CAPÍTULO VII

Refeitórios na empresa

Cláusula 39.^a

Alimentação, subsídios e complemento

1- A empresa deverá possuir refeitórios nas suas instalações ou dependências com o mínimo de 40 trabalhadores, nas condições estipuladas no número XIII da cláusula 10.^a do regulamento constante do anexo IV desta convenção.

2- Quando a empresa disponha de cantina, acordará com os trabalhadores a forma de estes participarem nas despesas e o modo de garantir uma boa gestão da mesma, tendo em atenção que a parcela a suportar pela empresa será calculada em função dos custos directamente imputáveis à respectiva exploração, não podendo exceder o valor a que se alude na cláusula 31.^a

CAPÍTULO VIII

Suspensão de prestação de trabalho

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e feriados

1- É considerado dia de descanso semanal obrigatório o domingo e complementar o sábado, excepto para trabalhadores de turno, que terão direito a 5 dias de descanso em cada período de 20 dias de calendário, devendo o seu escalonamento fazer-se em cada centro de trabalho, por acordo com a maioria dos trabalhadores respectivos, e sendo assegurado que, em média, 2 dias de descanso coincidirão com o sábado e o domingo uma vez por mês.

2- São considerados feriados obrigatórios os enumerados na lei.

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados o feriado municipal da localidade onde se situem as instalações da empresa ou outro escolhido pela maioria dos trabalhadores e a Terça-Feira de Carnaval.

4- O trabalho prestado no domingo de Páscoa será pago como trabalho prestado em dia feriado.

Cláusula 41.^a

Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão

direito a um período de 25 dias úteis de férias remuneradas, em cada ano civil, independentemente do regime laboral que se lhes aplique.

2- Os trabalhadores-estudantes poderão, dentro dos limites da lei, efectuar desdobramentos em número que se coadune com as suas necessidades.

3- O direito a férias só se poderá efectivar após três meses de trabalho efectivo.

4- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço, que obrigatoriamente será gozado seguido, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

5- Os períodos de férias terão início num dia útil da semana.

6- A época das férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa até ao dia 15 de Março. Não havendo acordo, compete à empresa fixar, até 31 de Março, a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro, devendo, contudo, dela dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a dois meses.

7- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente.

8- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

9- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias deste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar graves prejuízos à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo. Os trabalhadores poderão acumular ainda no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

10- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão ser concedidas as férias relativas ao ano da incorporação antes da mesma.

11- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira e os naturais das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando desejem gozar as suas férias nas terras da sua naturalidade, poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

Cláusula 42.^a

Alteração do período de férias

1- As alterações ao plano de férias não poderão prejudicar o período de férias de outro ou outros trabalhadores.

2- Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivo do seu interesse, o alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3- Se, por motivo de doença do trabalhador à data do início ou durante o seu período de férias, se verificar uma coincidência, no todo ou em parte, entre o período de baixa e o período de férias, consideram-se estas como não gozadas na sua parte correspondente, desde que a empresa seja informa-

da do facto e a baixa comprovada de acordo com o estipulado na lei, prosseguindo o gozo das férias após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

4- É vedado à empresa interromper as férias do trabalhador depois de este já as ter iniciado.

Cláusula 43.^a

Efeitos da suspensão por impedimento prolongado

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verificar serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 44.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Não serão adicionados os atrasos na hora de entradas inferiores a dez minutos, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos em cada mês.

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias; quando imprevisíveis, deverão ser comunicadas ao respectivo superior hierárquico no próprio dia, salvo caso de força maior, e objecto de justificação por escrito nos dois primeiros dias úteis após o regresso do trabalhador ao serviço.

5- A empresa pode, nos 10 dias subsequentes à falta, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para justificação.

6- O incumprimento do disposto no número 4 e a não apresentação da prova a que se refere o número 5 no prazo que tiver sido fixado, o qual nunca poderá ser inferior a 10 dias, tornam a falta injustificada.

7- Sempre que os períodos de ausência, adicionados nos termos do número 2, perfaçam um dia completo de trabalho, será este descontado ao trabalhador.

8- A remuneração diária será, para efeitos do disposto nesta cláusula, calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Remuneração de base} + \text{Anuidades} + \text{Subsídio de turno}}{30}$$

No caso em que as faltas determinem a perda de retri-

buição, esta poderá ser substituída, no caso de o trabalhador assim o preferir, por perda dos dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito. A opção do trabalhador terá de ser comunicada à empresa, por escrito, juntamente com a comunicação da falta, se esta não tiver sido feita antes do 1.º dia de trabalho efectivo que se siga à ausência.

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se faltas justificadas:

a) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar ou a pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, dentro dos limites e nas condições previstos na lei e na presente convenção;

c) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) As motivadas pelo falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos, filhos ou enteados, sogros, genros ou noras, até cinco dias consecutivos;

e) As motivadas pelo falecimento de irmãos, cunhados, avós e netos do trabalhador, até dois dias consecutivos;

f) Parto da esposa, por um período de cinco dias;

g) Pelo tempo indispensável aos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários em cumprimento das suas funções;

h) As dadas pelos trabalhadores-estudantes dentro dos limites fixados por lei e na presente convenção;

i) As dadas por motivo de doação de sangue a título gracioso, uma vez por trimestre, o que deverá ser comprovado por documento médico, pelo tempo que vier a ser fixado em regulamentação interna da empresa;

j) As faltas dadas para levantamento de depósitos bancários, quando o salário for pago através do banco, pelo período necessário para o efeito, até, no máximo, seis horas mensais;

l) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2- O disposto na alínea e) do número anterior é aplicável ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.

3- Nos casos previstos nos números anteriores, a empresa poderá exigir a apresentação, nos termos a fixar em regulamento interno, dos documentos necessários para prova da veracidade dos factos alegados.

4- As faltas justificadas referidas nas alíneas a) a j) do número 1 não determinam perda de retribuição nem perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo as excepções previstas na lei e na presente convenção.

5- O disposto no número anterior é aplicável às faltas pré-

vias ou posteriormente autorizadas, salvo estipulação em contrário, a pedido do trabalhador.

6- No caso das alíneas *d)* e *e)* do número 1 e do número 2, as faltas serão dadas a partir do dia em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento não tenha lugar além de três dias após esse facto, caso em que a regalia caducará, salvo se o óbito ocorrer fora do continente.

Cláusula 46.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa poderá conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, sem prejuízo de outra forma que a lei consagre.

2- Será concedida licença sem retribuição até dois anos aos trabalhadores que desejarem prestar serviço como co-operantes em empresas congêneres dos países de expressão portuguesa com as quais a empresa signatária, por sua iniciativa ou no quadro de acordos intergovernamentais, haja celebrado acordos de cooperação técnica.

3- O período de licença sem retribuição conta unicamente para efeitos de antiguidade.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, designadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da empresa lhe estavam a ser atribuídas.

2- Além do consignado no número anterior, é garantida a remuneração ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado sentença de condenação.

3- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de um prazo de cinco dias para se apresentar na empresa a fim de retomar o trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a)* Mútuo acordo das partes;
- b)* Caducidade;
- c)* Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d)* Rescisão do trabalhador.

Cláusula 49.^a

Cessação por mútuo acordo

1- É sempre lícito às partes, depois de ouvida a comissão

intersindical de trabalhadores, fazer cessar o contrato de trabalho, por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência.

2- A cessação do contrato por mútuo acordo deve constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, podendo desse documento constar outros efeitos acordados entre as partes, para além da prova de cessação imediata do contrato.

Cláusula 50.^a

Cessação por caducidade

1- O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito e ainda nos casos previstos nesta convenção, nomeadamente:

- a)* Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b)* Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber. No caso previsto nesta alínea, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer;
- c)* Com a reforma do trabalhador.

2- O contrato passará a considerar-se sem prazo, salvo se as partes outra coisa houverem disposto por escrito, quando, com prévio acordo da comissão de trabalhadores, o trabalhador continuar ao serviço para além do prazo a que o mesmo contrato esteja sujeito.

Cláusula 51.^a

Despedimentos

1- É proibido o despedimento fora dos casos previstos na lei.

2- O despedimento de trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou que sejam candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam funções nos mesmos corpos gerentes, presume-se feito sem justa causa.

3- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe cabe nos termos da presente convenção, a qual nunca será inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O disposto nos números 2 e 3 desta cláusula é aplicável aos trabalhadores cujo despedimento ocorra até cinco anos após o termo das funções inerentes aos cargos previstos no número anterior, ou da data da apresentação de candidatura às funções sindicais, quando as não venham a exercer, se, já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a empresa.

Cláusula 52.^a

Cessação por despedimento promovido pela empresa com justa causa

1- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, cons-

titua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida por lei ou pela presente convenção.

Cláusula 53.^a

Rescisão pela empresa e verificação de justa causa

1- Poderão constituir justa causa os comportamentos do trabalhador como tal considerados pela lei, nomeadamente:

- a) A desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) A violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;
- c) A provocação repetida de conflitos com os camaradas de trabalho;
- d) O desinteresse repetido pelo cumprimento das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado com a diligência devida;
- e) A lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) A falta reiterada e injustificada à prestação do trabalho;
- g) A falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
- h) A prática intencional de actos lesivos da economia nacional.

2- A verificação de justa causa depende sempre de procedimento disciplinar, o qual deverá ser instruído, apreciado e decidido nos termos previstos na lei e na presente convenção.

3- Será sempre enviada ao sindicato cópia da participação disciplinar, bem como do processo disciplinar, depois de concluído.

Cláusula 54.^a

Rescisão do trabalhador

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito à empresa com um aviso prévio de dois meses, excepto se tiver menos de dois anos completos de serviço, caso em que o aviso prévio será de um mês.

2- Se o trabalhador não respeitar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio fixado no número anterior, pagará à empresa, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da possibilidade de exigência judicial de maior indemnização, nos termos gerais de direito.

3- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

4- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número anterior confere ao trabalhador o direito de rece-

ber uma indemnização em função da respectiva antiguidade, correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 55.^a

Transmissão, fusão ou extinção

1- No caso de transmissão ou de fusão, a empresa garantirá a continuação dos contratos de trabalho com a entidade adquirente ou resultante da fusão.

2- Os contratos de trabalho manter-se-ão com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3- A empresa garantirá que a entidade adquirente ou resultante da fusão assumirá responsabilidade solidária pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

Para este efeito, a empresa garantirá que o adquirente se obrigue a, nos 30 dias anteriores à transmissão, dar conhecimento a todos os trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos através de aviso afixado nos locais de trabalho e de comunicação aos trabalhadores ausentes por meio de carta registada, com aviso de recepção, dirigida para o respectivo domicílio conhecido na empresa.

4- No caso de a empresa cessar a sua actividade ou encerrar qualquer dependência, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei para esses casos, salvo em relação àqueles que optem pela transferência para outra empresa ou estabelecimento, transferência essa que lhes será garantida por escrito pela empresa cessante.

5- Durante um ano a contar da data do despedimento, os trabalhadores a que alude o número anterior beneficiarão de preferência de admissão na empresa.

6- Se a empresa obstar ao exercício do direito de preferência, ficará obrigada ao pagamento de uma compensação equivalente à retribuição de tantos meses quantos os anos de serviço do trabalhador na empresa, até ao limite de 12 meses para os trabalhadores até aos 50 anos de idade e de 18 ou 24 meses, respectivamente, para os que contem mais de 50 ou de 55 anos de idade.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 56.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado na presente convenção para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos do sexo feminino os seguintes direitos:

- a) Durante o período de gravidez, as trabalhadoras que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que implicam grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e

transportes inadequados serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, para trabalhos que não as prejudiquem, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria;

b) Por ocasião do parto, a uma licença de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;

c) A um complemento do subsídio a que tiver direito na respectiva instituição de segurança social, de modo que a soma seja igual à retribuição normal líquida;

d) A dois períodos distintos de uma hora por dia, sem perda de retribuição, para amamentação do filho, durante todo o tempo que durar a amamentação. Estes dois períodos poderão ser acumulados mediante acordo com a empresa;

e) A dois períodos distintos de uma hora cada a gozar pela mãe ou pelo pai trabalhador, por decisão conjunta, para aleitação do filho até este perfazer 1 ano, caso não haja lugar a amamentação;

f) As trabalhadoras têm o direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição;

g) A escolher a época de férias, desde que seja para as fazer coincidir com as férias escolares dos seus filhos, salvo prova de impossibilidade por parte da empresa de poder satisfazer a pretensão;

h) É vedado às empresas o despedimento de qualquer trabalhadora durante o período de gravidez e até um ano após o parto, salvo ocorrência de justa causa;

i) A inobservância do estipulado na alínea anterior implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorre, o pagamento das remunerações que a trabalhadora receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescido da indemnização prevista na cláusula 54.^a

Cláusula 57.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Entende-se por trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2- Além dos benefícios estabelecidos na lei, os trabalhadores-estudantes gozarão ainda das seguintes regalias, desde que satisfaçam as condições fixadas nesta cláusula:

a) Dispensa de serviço, salvo no período de férias escolares, até uma hora e meia ou até duas horas por dia, sem perda de remuneração, consoante o local de ensino se situe a menos ou a mais de 20 km do local de trabalho;

b) Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos superiores poderão acumular semanalmente as dispensas ao serviço estabelecidas na alínea a) até ao máximo de oito horas, desde que a frequência das aulas o exija e daí não resultem prejuízos graves para a empresa;

c) Participação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos.

3- Para efeitos da alínea a) do número anterior, entende-se por férias escolares as férias grandes, as férias de Natal, as férias de Carnaval e as férias da Páscoa.

4- A dispensa referida na alínea a) do número 2 deverá ser gozada no início ou no fim do período de trabalho, excepto quando a mesma se torne necessária para possibilitar a frequ-

ência das aulas, caso em que competirá ao trabalhador fazer prova dessa necessidade.

5- Para prestação de exame ou prova de avaliação, os trabalhadores-estudantes têm direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer regalia, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados.

6- Para além do disposto no número anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame a que alude o número anterior, ou de avaliação de conhecimentos.

7- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha.

8- Para além dos créditos de tempo consignados na presente cláusula, os trabalhadores-estudantes têm o direito de utilizar, em cada ano lectivo, até seis dias de licença seguidos ou interpolados, com desconto na retribuição mas sem perda de qualquer regalia, desde que o requeiram com a antecedência de um mês.

9- A participação nas despesas ocasionadas pela frequência dos cursos compreende:

a) Pagamento de propinas;

b) Aquisição de material escolar;

c) Pagamento de deslocações.

10- As propinas a suportar pela empresa serão as que se encontrarem em vigor nos estabelecimentos de ensino oficial. O pagamento de mensalidades para frequência de cursos oficiais em estabelecimentos de ensino particular depende do acordo prévio da empresa quanto à frequência desses estabelecimentos.

11- A dotação anual para a aquisição de material escolar terá os limites fixados no anexo III.

12- Para efeitos do número anterior, considera-se material escolar aquele que seja indispensável à frequência útil dos cursos.

13- Só há lugar à participação nas despesas de transporte quando o estabelecimento de ensino se situe em localidade diferente daquela em que o trabalhador presta serviço ou em que se situe a sua residência e a distância que torne viável a frequência efectiva do curso.

14- O pagamento das deslocações a suportar pela empresa será limitado ao custo do passe em transportes públicos.

15- Relativamente aos cursos não indicados no número 11, apenas conferirão direito aos benefícios previstos nesta cláusula aqueles que concorram para a valorização profissional dos trabalhadores, aferida relativamente aos postos de trabalho susceptíveis de serem ocupados na empresa e cuja frequência tenha tido o acordo prévio da mesma.

16- No ano lectivo em que beneficie do estipulado nos números anteriores deverá o trabalhador fazer prova trimestral

de frequência e apresentar no final certificado de aproveitamento.

17-Para efeitos do número anterior, entende-se que há aproveitamento anual quando, estando o trabalhador matriculado na totalidade das cadeiras de um ano, obtenha aprovação em dois terços das mesmas; os casos em que o trabalhador não esteja matriculado na totalidade das cadeiras serão resolvidos de forma equivalente.

18-Os trabalhadores não beneficiarão das regalias previstas nesta cláusula no ano seguinte àquele em que, tendo delas beneficiado, não hajam obtido aproveitamento, excepto se tal for devido a motivo justificado aceite pela empresa.

19-Tendo-se verificado a perda de regalias por força do disposto no número anterior, o trabalhador só poderá readquiri-las quando provar ter obtido aproveitamento na totalidade das cadeiras em que se encontrava matriculado no último ano em que haja delas beneficiado.

CAPÍTULO XI

Previdência

Cláusula 58.^a

Previdência e abono de família

1- A empresa e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por esta convenção contribuirão para a instituição de previdência que obrigatoriamente os abranja, nos termos da lei.

2- Aos trabalhadores serão sempre garantidas, qualquer que seja a evolução do regime de previdência, condições de assistência para si e seus familiares nunca inferiores àquelas de que actualmente desfrutam.

Cláusula 59.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Em caso de doença, a empresa pagará aos trabalhadores a diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela previdência. Caso o trabalhador, após ter recebido o subsídio da previdência, não reembolse a empresa, esta descontará na sua remuneração o montante em falta. Se o trabalhador for reincidente, poderá a empresa suspender-lhe a regalia em causa.

2- Durante o período de doença, o trabalhador continuará a receber da empresa o líquido da remuneração mensal que receberia se estivesse ao serviço, reembolsando-a do quantitativo do subsídio da previdência, quando o receber.

3- Para efeitos dos números 1 e 2, considera-se como remuneração a remuneração de base acrescida de anuidades e do subsídio de turno.

4- O complemento previsto nos números anteriores deixará de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência ou outro. Se o exame efectuado pelo médico da empresa concluir pela inexistência de doença, o subsídio cessa a partir da data deste último exame.

5- No caso de o trabalhador já ter ultrapassado o período

experimental mas não ter ainda direito à assistência da previdência, a empresa garantir-lhe-á a remuneração líquida à data da baixa, nas condições dos números anteriores desta cláusula.

6- A atribuição do complemento de remuneração mencionado nos números anteriores cessará se o trabalhador passar à situação de reformado.

Cláusula 60.^a

Complemento de pensões por acidente

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a remuneração de base da nova função, acrescida da pensão relativa à sua incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a empresa pagará a respectiva diferença.

2- O trabalhador terá direito à remuneração de base e outras regalias genéricas que lhe seriam devidas caso não tivesse sido reconvertido.

3- Caso a reconversão não seja possível, o trabalhador terá direito a receber o complemento de reforma, que iguale a retribuição de base em cada momento fixada para a sua categoria, até atingir 65 anos de idade, momento a partir do qual entra no regime normal de reforma, contando-se para o efeito de antiguidade o número de anos que o trabalhador teria se continuasse normalmente no serviço.

4- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1 desta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a remuneração total líquida, estabelecida nos termos do número 3 da cláusula 59.^a, auferida pelo trabalhador no mês em que a baixa se verificar e a indemnização legal a que o mesmo tenha direito.

5- Em caso de morte resultante de acidente de trabalho, a empresa pagará aos herdeiros, ou a quem o trabalhador indicar, uma indemnização correspondente a 50 vezes a remuneração de base média mensal da empresa no mês anterior àquele em que a morte tenha ocorrido, independentemente da indemnização do seguro de acidentes de trabalho, excepto para os trabalhadores abrangidos pelo estipulado na cláusula 38.^a desta convenção.

6- Em caso de invalidez total permanente, judicialmente reconhecida, resultante de acidente de trabalho ocorrido antes de 1 de Maio de 1976, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre a pensão correspondente à incapacidade e a remuneração base fixada para os trabalhadores do nível 2 da tabela salarial.

Cláusula 61.^a

Complemento da pensão de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade, reforma por in-

validade ou morte, a empresa garantirá ao trabalhador ou aos seus herdeiros um regime de complementação, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores admitidos como efectivos até ao dia 31 de Dezembro de 2009 e que não completem 65 anos até 31 de Maio de 2010 podem manter o plano de benefício definido, constante do anexo VII, ou optar pelo plano de contribuição definida, estabelecido no anexo VIII;

b) Aos trabalhadores admitidos como efectivos a partir de 1 de Janeiro de 2010 aplica-se o plano de contribuição definida estabelecido no anexo VIII.

3- Os trabalhadores referidos na alínea a) do número anterior que pretendam optar pela aplicação do plano de contribuição definida têm de comunicar essa intenção à empresa, por escrito, até ao dia 31 de Maio de 2010, sendo a escolha irreversível a partir dessa data.

4- A opção pela aplicação do plano de contribuição definida implica a saída do plano de benefício definido com efeitos a 1 de Janeiro de 2010.

5- Aos trabalhadores que, tendo optado pelo plano de contribuição definida, se reformem por invalidez ou venham a falecer antes de 1 de Junho de 2010 aplicar-se-á o plano de benefício definido, não se fazendo a transição para o novo plano.

6- Nenhum trabalhador poderá estar abrangido simultaneamente pelos dois planos de pensões complementares de reforma.

Cláusula 62.^a

Medicina no trabalho

1- Nenhum trabalhador pode ser admitido com carácter efectivo sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

2- Os elementos auxiliares de diagnóstico que sejam requeridos pelo médico do trabalho para efeitos de exame médico de admissão ou periódico constituem encargo da empresa.

3- Pelo menos uma vez por ano, a empresa deve assegurar a inspecção médica dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

5- Sempre que o trabalhador, embora ao serviço mas em regime de assistência médica, necessite de se ausentar temporariamente para a obtenção de elementos de diagnóstico, ou para tratamento, essas faltas serão sempre registadas mas não darão origem a perda de vencimento ou outras regalias, desde que devidamente comprovadas pelo trabalhador.

CAPÍTULO XII

Formação profissional dos trabalhadores

Cláusula 63.^a

Responsabilidade da empresa

1- A empresa fomentará o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto:

a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações mínimas obrigatórias;

b) Dar prioridade aos mais habilitados nas admissões e promoções não obrigatórias, quando se verifique igualdade nas restantes razões de preferência;

c) Aconselhar e fomentar a frequência de cursos oficiais ou outros, facilitando, sempre que possível, a presença nas aulas e a preparação para exame;

d) Criar, sempre que possível, cursos de formação e aperfeiçoamento profissional;

e) Assegurar uma formação permanente aos seus trabalhadores, devendo a empresa concertar com a organização dos trabalhadores os planos anuais de formação e a afectação dos recursos financeiros necessários.

2- A empresa obriga-se a constituir na sua contabilidade geral contas onde sejam reconhecidos os dispêndios realizados em formação profissional, de modo a permitir uma avaliação mais correcta da matéria, possibilitando uma melhor quantificação.

CAPÍTULO XIII

Disciplina no trabalho

Cláusula 64.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar qualquer acto ou omissão, com dolo ou culpa do trabalhador, em violação dos deveres que lhe caibam nessa qualidade.

Cláusula 65.^a

Sanções disciplinares

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual será exercido nos termos das disposições seguintes.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

3- O procedimento disciplinar caduca se não for exercido dentro dos 30 dias subsequentes à data em que a empresa ou o superior hierárquico teve conhecimento da infracção.

4- Excepto para as infracções puníveis com repreensão simples ou repreensão registada, o poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, cujo instrutor será nomeado pela empresa, devendo a instauração do processo ser comunicada de imediato às entidades representativas dos trabalhadores.

5- O processo disciplinar deverá, em princípio, ficar concluído no prazo de 90 dias a contar da data da nomeação do

instrutor.

6- Serão asseguradas aos trabalhadores garantias de defesa:

a) Os factos de acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, da qual um exemplar ficará em seu poder, dando ao trabalhador recibo do original;

b) O trabalhador ou quem legalmente o representar poderá consultar todas as peças do processo, de que poderá solicitar cópias;

c) O trabalhador tem o direito de apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo de 10 dias, que deverá ser prorrogado por igual período se assim o exigirem as necessidades da defesa, ampliando-se na mesma medida o prazo prescrito no número 5;

d) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, com os limites fixados na lei.

7- Determina a nulidade do processo disciplinar a falta de cumprimento de qualquer das formalidades previstas nas alíneas do número 6 desta cláusula, ou na lei, quando esta estabeleça forma diferente.

8- Iniciado o processo disciplinar, o trabalhador apenas poderá ser suspenso sem perda de retribuição nos termos da lei.

9- O sindicato respectivo será avisado da suspensão do trabalhador no prazo máximo de quarenta e oito horas.

10- Para permitir a efectivação das comunicações aos sindicatos exigidas pela presente cláusula, o trabalhador cuja quota sindical não seja paga através da empresa deverá, no prazo de quarenta e oito horas após ter sido notificado da instauração do processo disciplinar, informar por escrito qual o sindicato que o representa.

11- A sanção disciplinar só poderá ter execução se, no prazo de 10 dias a contar da data em que o trabalhador é notificado nos termos do número anterior, este não apresentar recurso pelas vias legais.

12- Dentro do prazo de 10 dias, referido no número anterior, o trabalhador obriga-se a dar conhecimento à empresa, por escrito, de que interpôs recurso.

13- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão da prestação de trabalho com perda de remuneração, pelo período máximo de 12 dias;

d) Despedimento.

14- Nenhum trabalhador poderá sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do número 13 desta cláusula sem previamente ser ouvido o respectivo delegado sindical ou, em caso de inexistência ou impedimento, um representante do sindicato respectivo.

15- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

16- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

17- As sanções têm carácter educativo, pelo que não pode-

rão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos particulares e evidentes de reincidência manifesta e culpável sobre a mesma matéria.

18- É nula e de nenhum efeito a sanção prevista no número 13 desta cláusula ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

19- Com excepção da repreensão simples, as sanções disciplinares, com indicação dos respectivos motivos, serão obrigatoriamente comunicadas ao sindicato respectivo, no prazo máximo de cinco dias, e averbadas no correspondente livro de registo de sanções.

20- A empresa não poderá invocar, para qualquer efeito, sanções que hajam sido aplicadas há mais de cinco anos.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

a) Se recusar a exceder os períodos normais de trabalho;

b) Ter prestado aos sindicatos ou à comissão de trabalhadores informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho ou matérias conexas, necessárias e adequadas ao cabal desempenho das respectivas funções;

c) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho e desta convenção cometidas pela empresa sobre si ou sobre os seus companheiros;

d) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poder de instrução ou fiscalização;

e) Haver reclamado, individual ou colectivamente, contra as condições de trabalho ou formas de gestão da empresa, salvo se a reclamação for feita com violação dos deveres dos trabalhadores;

f) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou de delegado sindical;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

Cláusula 67.^a

Consequência de aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a empresa pela violação das leis do trabalho, dá o direito ao trabalhador visado de ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada no número 4 da cláusula 54.^a;

b) Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

c) Para dirigentes, delegados sindicais, membros da comissão de trabalhadores ou outros trabalhadores com funções por eles delegadas, havendo despedimento ou suspensão por sanção abusiva, as indemnizações serão elevadas para o dobro das previstas nas alíneas anteriores.

Cláusula 68.^a

Multas

1- O incumprimento, por parte da empresa, das normas estabelecidas nesta convenção constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando a empresa infractora às multas ou coimas previstas na lei.

2- O pagamento da multa não dispensa a empresa infractora do cumprimento da obrigação infringida.

3- As multas aplicadas terão o destino fixado na lei.

CAPÍTULO XIV

Da organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.

2- Na constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento dessas comissões, a empresa só se considera obrigada ao cumprimento das disposições previstas na lei e nesta convenção.

3- Uma vez constituída a comissão sindical ou intersindical, será dado conhecimento do facto à empresa.

Cláusula 70.^a

Comunicação à empresa

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à empresa os nomes dos respectivos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 71.^a

Comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores

1- Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes do sindicato, ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e ainda de qualquer associação de carácter sindical.

2- A comissão intersindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais.

3- Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais de trabalhadores.

4- As comissões intersindicais de trabalhadores têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Ter acesso a todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que te-

na repercussões nas condições de trabalho;

c) Tomar parte na instrução dos processos disciplinares;

d) Pronunciar-se, de acordo com a comissão de trabalhadores, sobre o acesso à chefia considerado na alínea e) da cláusula 12.^a;

e) Analisar qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos;

f) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho;

g) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas da presente convenção, designadamente daquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista.

5- As comissões intersindicais de trabalhadores serão extintas logo que o enquadramento sindical seja vertical e transformadas em secretariados das comissões de delegados sindicais da empresa.

Cláusula 72.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos das comissões intersindicais de trabalhadores, delegados sindicais e ainda previdência ou outras têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhorias da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais, em número igual ao previsto na legislação aplicável, terão direito, cada um, a um crédito de noventa e seis horas por ano para o exercício das suas funções.

Cláusula 73.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A empresa é obrigada a:

a) Pôr à disposição da comissão intersindical de trabalhadores um local adequado para a realização de reuniões;

b) Reconhecer o direito da comissão intersindical de trabalhadores de afixar no interior da empresa, em local apropriado e reservado por esta, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;

c) Efectuar, a pedido da comissão intersindical de trabalhadores, reuniões conjuntas, nas quais serão analisadas as formas como a presente convenção está a ser cumprida e as deficiências de que eventualmente enferme;

d) Reconhecer o direito às direcções sindicais de fiscalizar dentro da empresa a execução da presente convenção.

Cláusula 74.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm o direito de se reunir durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão intersindical de trabalhadores, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço, sem prejuízo da normalida-

de da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão intersindical de trabalhadores ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores da empresa, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

3- Para os efeitos dos números anteriores, a empresa obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior das suas instalações, sempre que necessário.

Cláusula 75.^a

Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores

1- A empresa obriga-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, comissões e subcomissões de trabalhadores nas unidades de produção com mais de 150 trabalhadores, a título permanente, um local situado no seu interior, ou na sua proximidade, e que seja apropriado para o exercício das suas funções.

2- Nas unidades de produção com menos de 150 trabalhadores, a empresa deve pôr à disposição dos delegados sindicais e das comissões de trabalhadores, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3- A empresa obriga-se a facultar locais adequados e do conhecimento dos trabalhadores para a afixação de todas as disposições e comunicados que, para esse fim, lhes sejam enviados pelos sindicatos, directamente ou através dos seus delegados, com vista à informação dos seus associados.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a direcção da empresa

1- A comissão intersindical de trabalhadores será recebida, sem perda de retribuição, pela administração ou pelo seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que o requeira. Em caso de urgência, poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante devem ser anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicado distribuído ou afixado na empresa. O tempo despendido não conta para o crédito de horas estipulado no número 2 da cláusula 72.^a desde que a reunião haja sido convocada pelo conselho de administração ou desde que a respectiva agenda haja sido previamente acordada com este.

3- Os resultados das reuniões da comissão intersindical de trabalhadores com a administração ou seu representante e as razões em que foram fundamentadas serão comunicados a todos os trabalhadores, por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 77.^a

Formalização

Todos os problemas tratados entre a comissão intersindical de trabalhadores ou delegados sindicais e a empresa, bem como as propostas apresentadas por ambas as partes, terão de ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XV

Da organização das comissões de trabalhadores

Cláusula 78.^a

Princípio geral

1- A empresa reconhece as comissões eleitas democraticamente pelos trabalhadores, no âmbito das leis que regulam o exercício da sua actividade.

2- A constituição, a organização e o funcionamento das comissões de trabalhadores, subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras regular-se-ão pelo disposto na lei e nesta convenção, sendo vedada à empresa qualquer interferência na actividade das mesmas.

Cláusula 79.^a

Garantias dos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores

1- Os membros da comissão de trabalhadores têm o direito de exercer as suas actividades sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções, ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Para o exercício das suas funções, os membros da comissão e subcomissão de trabalhadores dispõem de um crédito de horas de, respectivamente, quarenta e oito horas mensais.

3- A empresa poderá suportar as despesas originadas pelas deslocações dos membros da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 80.^a

Garantia de manutenção de regalias anteriores

1- Esta convenção considera-se globalmente mais favorável do que a anterior, não podendo, contudo, resultar da sua aplicação baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Ficam, no entanto, salvaguardadas as regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas até que seja posto em vigor um estatuto aceite pelos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 81.^a

Garantias do cumprimento

São irrelevantes e nulas as situações de facto ou de direito criadas com o intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas desta convenção.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

b) Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção de empresa, os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta para funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção colectiva, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

2- Atribuições:

a) Interpretar as disposições da presente convenção;

b) Solicitar, sempre que o entenda conveniente, a presença nas reuniões, sem direito a voto, de um representante do ministério do emprego e da previdência;

c) Exercer a competência prevista no número 8 da cláusula 8.^a

3- Normas de funcionamento:

a) Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará na sede da empresa.

b) A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias, com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4- Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

b) Para deliberação poderão apenas votar igual número de membros de cada uma das partes.

c) As deliberações tomadas por unanimidade dos membros com direito a voto, de harmonia com o disposto nas alíneas a) e b), consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação desta convenção e serão depositadas e publicadas, nos termos previstos na lei, para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis à empresa e aos trabalhadores.

Cláusula 83.^a

Assistência judiciária

1- Aos trabalhadores arguidos em processo-crime por ac-

tos cometidos no exercício das suas funções será garantida assistência judicial adequada.

2- Aos trabalhadores a quem seja apreendida a licença de condução em consequência de infracções praticadas no exercício das suas funções será garantido trabalho, em qualquer outro sector da empresa, compatível com as suas aptidões, sem diminuição da sua remuneração normal.

3- A empresa assegurará aos trabalhadores que no exercício das suas funções assumirem responsabilidades técnicas susceptíveis de determinar responsabilidade criminal o apoio adequado para cada caso, bem como o pagamento das indemnizações a que o trabalhador for condenado e das respectivas remunerações durante o tempo em que durar a prisão.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável quando em processo criminal ou disciplinar se prove ter havido dolo ou negligência grave do trabalhador.

Cláusula 84.^a

Condições de trabalho não convencionais

Em tudo o que não esteja expressamente previsto na presente convenção é aplicável a legislação em vigor sobre condições de trabalho.

Cláusula 85.^a

Enquadramento sindical

Qualquer futuro enquadramento sindical dos trabalhadores não sindicalizados, ou o enquadramento dos já sindicalizados em organismo não outorgante, em nada altera a aplicabilidade da presente convenção.

Cláusula 86.^a

Níveis de qualificação

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão enquadrados em níveis de qualificação de acordo com o anexo V, nos termos do número 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 49-A/177, de 12 de Fevereiro.

Cláusula 87.^a

Disposição revogatória

Esta convenção colectiva revoga inteiramente os anteriores instrumentos da regulamentação colectiva de trabalho vigentes entre as partes.

ANEXO I

Definição de funções

Agente de métodos ()* - É o trabalhador que estuda, concebe e planifica, recorrendo aos elementos técnicos disponíveis e à sua experiência profissional, os métodos para execução do trabalho ligado à produção, os aperfeiçoa e faz aplicar.

Analista de sistemas ()* - É o trabalhador que concebe e projecta os sistemas de tratamento automático da informação. Estuda com os utilizadores a viabilidade técnica, económica e operacional dos sistemas a implantar, elabora

o respectivo manual de análises e o do utilizador; desenha os fluxogramas e prepara as especificações para a programação e respectivos testes; orienta e controla a instalação das aplicações e é responsável pela execução de projectos específicos.

Apontador ()* - É o trabalhador que tem por função o registo da assiduidade e imputação de mão-de-obra e materiais ou a recolha de elementos para apreciação do rendimento e qualidade de trabalho. Pode, ainda, ter a seu cargo o movimento e controlo de matérias-primas, produtos e outros materiais, bem como de ferramentas e máquinas diversas, e ser encarregue de tarefas de escrita intimamente ligadas à sua actividade.

Arquivista técnico ()* - É o trabalhador que reproduz e arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e outra documentação, podendo também organizar e preparar os respectivos processos. Compete-lhe ainda zelar pelo bom funcionamento do equipamento a seu cargo e proceder à limpeza, regulação e conservação correntes; coadjuva ainda os desenhadores.

Assistente administrativo - É o trabalhador que adopta processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização e informação de processos para decisão superior. Presta assistência a profissionais de nível superior podendo também ser-lhe confiada a condução técnico-profissional nas áreas administrativa e auxiliar.

Caixa ()* - É o trabalhador que predominantemente tem a seu cargo o registo do movimento de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos e a guarda desses valores. Pode ainda coordenar o serviço de cobranças e executar outras tarefas relacionadas com o serviço de caixa.

Carregador ()* - É o trabalhador que recebe os sacos dos produtos a expedir e os arruma na caixa de carga das viaturas de transporte ou em paletas. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona da sua implantação e tem também a responsabilidade dos produtos durante a carga. Poderá ainda ocupar-se do carregamento e descarga dos produtos a granel ou em contentores, bem como das operações de fecho e abertura de taipais dos veículos e de colocação de encerados.

Chefe de equipa ()* - É o trabalhador que, sob orientação hierárquica, coordena e disciplina o trabalho dos profissionais que constituem um turno ou equipa, competindo-lhe, concomitantemente, a execução das tarefas necessárias ao bom andamento do serviço.

Chefe de secção - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que integram uma secção da área de actividade a seu cargo.

Chefe de turno de fabricação - É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Chefe de turno de fabricação (FSP) ()* - É o trabalhador que, dentro do turno respectivo e segundo o programa estabelecido, controla, coordena e é responsável pela fabricação. Fora do horário normal, é também responsável pelo bom andamento de toda a fábrica.

Condutor de grua ou ponte rolante ()* - É o trabalhador que conduz a grua ou ponte rolante através de comando próprio. Tem a responsabilidade das cargas a descolar e das pequenas operações de conservação.

Condutor-manobrador ()* - É o trabalhador que conduz veículos industriais de pequeno porte na arrumação e transporte de materiais. Tem a seu cargo as pequenas operações de conservação preventiva desses veículos.

Condutor de veículos industriais ()* - É o trabalhador que conduz veículos pesados, de rasto contínuo ou não, com ou sem basculante, balde, garras, grua articulada, perfuradoras ou outros equipamentos semelhantes destinados à execução de tarefas de carga e transporte de matérias-primas, remoção de materiais, terraplenagens, perfurações e outras semelhantes. Pode também conduzir gruas de grande porte, de cais, para a carga e descarga de navios.

Contabilista - É o trabalhador, que com as condições oficialmente exigidas para inscrição como técnico de contas, organiza, coordena e dirige serviços relacionados com a contabilidade, mormente os respeitantes à determinação de custos e resultados, ao plano de contas, à gestão orçamental e ao cumprimento da legislação, e pronuncia-se sobre problemas de natureza contabilística.

Contínuo ()* - É o trabalhador que se encarrega de assegurar a ligação com os diferentes serviços, fazer percursos, distribuir o correio e outra documentação, dentro e fora da empresa, receber, acompanhar e dirigir visitantes, reproduzir documentos e efectuar, eventualmente, certos pequenos trabalhos manuais compatíveis.

Controlador de expedição ()* - É o trabalhador que orienta, regista e controla a carga dos camiões, barcos, ou vagões, assegurando o cumprimento das normas regulares sobre carregamentos, sendo também responsável pelo registo directo de encomendas e pela programação das respectivas entregas aos clientes.

Controlador-ordenador ()* - É o trabalhador que, além das funções inerentes ao controlador de expedição, é responsável pelo registo directo de encomendas e pela programação das respectivas entregas aos clientes, intervindo em conformidade na orientação da frota de veículos de transporte de cimento a granel.

Controlador de qualidade (FSP)()* - É o trabalhador que controla a qualidade do papel e de outros materiais adquiridos; controla ainda a qualidade dos sacos produzidos e assegura nas linhas de fabrico a qualidade das colas e tintas aplicadas.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos, concebe e executa as peças, desenhadas ou escritas, até ao pormenor necessário para a sua compatibilização e execução, utilizando os conhecimentos de materiais e procedimentos de fabricação e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua os cálculos suplementares dimensionais requeridos pela natureza do projecto. Compete-lhe ainda reproduzir e manter actualizado o arquivo técnico da sala de desenho. Deve assegurar-se do bom estado de funcionamento do equipamento a seu cargo.

Desenhador principal - É o trabalhador que concebe e executa desenhos de conjunto ou partes de conjuntos com maior grau de exigência técnica, procedendo também aos cálculos necessários; pode simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Desenhador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenheiros, sejam necessários à sua estruturação e interligação. Respeita e indica as normas e regulamentos a seguir na execução, podendo elaborar memórias descritivas e determinar elementos para o seu orçamento. Pode coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Dinamizador de segurança - É o trabalhador que trata das questões relativas à segurança e higiene no trabalho. Colabora com as comissões de segurança e secretaria-as. Submete à apreciação das comissões de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior em matéria de higiene e segurança no trabalho, eliminando as deficiências que carecem de ser eliminadas. Elabora relatórios sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição. Garante a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Empregado de serviços externos ()* - É o trabalhador que trata, fora das instalações da empresa, de assuntos simples junto das entidades públicas ou privadas e faz aquisições ou recolha de amostras de artigos ou materiais de pequeno porte, podendo também efectuar pagamentos ou cobranças e entregas ou recebimentos de correspondência, utilizando os transportes públicos ou da empresa. Durante a sua permanência no interior da empresa poderá executar serviços compatíveis.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o serviço dos vários profissionais nos locais de trabalho da área de actividade a seu cargo.

Enfermeiro ()* - É o trabalhador que desempenha todos os trabalhos de enfermagem em conformidade com as disposições legais e regularmente aplicáveis.

Ensacador ()* - É o trabalhador que conduz a máquina de ensacar, bem como as respectivas máquinas acessórias, assegurando para o efeito a movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pela conservação corrente da instalação e limpeza da zona da sua implantação.

Ensaaiador físico ()* - É o trabalhador que executa, segundo instruções precisas, todas as determinações respeitantes a ensaios físicos, incluindo os de resistência, à flexão e compressão, utilizando equipamento adequado e procedendo aos respectivos registos. Compete-lhe, ainda, preparar amostras e executar ensaios especiais. Assegura também a limpeza e conservação das instalações e equipamento a seu cargo.

Escriturário - É o trabalhador que executa ordenamentos, conferências, registos e distribuição de documentos;

colige elementos e executa cálculos referentes a processamentos, reembolsos e cobranças de compras e vendas, bem como a documentação a eles respeitante; regista movimentos de caixa, respectivos pagamentos e recebimentos, e guarda de valores; executa mapas, relatórios, gráficos e sua documentação de suporte; prepara a recepção e expedição de correspondência; executa serviços contabilísticos e tarefas relacionadas com o serviço de caixa, tal como a coordenação do serviço de cobranças; colabora em e executa acessoriamente trabalhos de dactilografia, expediente e arquivo. Utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente máquinas de escrever, calculadoras e meios informáticos.

Escriturário principal - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar a actividade de outros escriturários.

Ferramenteiro ()* - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e á operação simples de reparação. Controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assegura a movimentação, conferência, registo, arrumação, guarda e conservação de materiais, peças, máquinas, utensílios e outros bens existentes nos armazéns que lhe são confiados. No desempenho das funções pode utilizar o equipamento de movimentação, carga e descarga adequado. Assegura ainda a limpeza e conservação da sua área.

Instrumentista ()* - É o trabalhador que monta, transforma, repara e afina instrumentos eléctricos ou mecânicos de precisão e aparelhos de medida ou peças mecânicas de sistemas eléctricos, hidráulicos, pneumáticos ou ópticos.

Licenciados e bacharéis - Consideram-se as seguintes definições de funções e graus para:

a) Licenciados e ou bacharéis;

b) Para efeitos de integração na grelha salarial, todos os que, exercendo aquelas funções e não possuindo habilitações académicas, disponham de um currículo reconhecido pela empresa, que serão designados por técnicos equiparados.

Licenciado ou bacharel do grau I - Executa trabalhos da sua especialidade simples e ou de rotina e, no seu trabalho, é orientado e controlado directa e permanentemente, quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados. Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação; não tem funções de chefia, mas pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações complementares definidas e ou decisões de rotina.

Licenciado ou bacharel do grau II - Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar experiência acumulada na empresa e dando assistência a profissionais de grau superior; pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, como colaborador executante de tarefas parcelares; não tem funções de coordenação mas poderá actuar com funções de chefia na orientação de outros profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas e com controlo frequente;

deverá receber assistência de outro profissional mais qualificado, sempre que necessite; pode tomar decisões correntes dentro da orientação recebida, embora devendo estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais e transferindo as decisões mais difíceis para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau III - Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de decisões, mas limitada experiência acumulada na empresa; a sua capacidade é desenvolvida segundo orientação recebida, nomeadamente em problemas menos comuns e complexos, supervisionado em pormenor na sua execução; pode participar em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipas de profissionais sem qualquer grau académico; pode coordenar e orientar profissionais de nível inferior, bem como exercer actividades que poderão já ser desempenhadas a nível de chefia de tais profissionais; toma decisões correntes, transferindo as difíceis, complexas e invulgares para um profissional de grau superior.

Licenciado ou bacharel do grau IV - Detém o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros licenciados ou bacharéis, ou de coordenação complexa de actividades tais como técnico-comerciais, fabris, de projectos, de conservação, económico-financeiras e outras, para o que é requerida experiência profissional e elevada especialização; pode participar em equipas de estudo, de planeamento, de desenvolvimento e de produção; também pode tomar a seu cargo a realização, sob orientação, de uma tarefa de natureza das indicadas que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação; toma decisões normalmente sujeitas a controlo; o trabalho é-lhe entregue com indicação dos objectivos, de prioridades e de interferência com outras actividades; pode distribuir e delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever trabalhos dos profissionais que supervisiona.

Licenciado ou bacharel do grau V - Chefia e ou coordena diversas actividades, quer executivas quer de estudo, de planeamento e de desenvolvimento, para o que é requerida significativa experiência profissional e elevada especialização; participa em equipas de estudo, planeamento e desenvolvimento, com possível exercício de chefia, tomando a seu cargo, com supervisão superior, a realização de tarefas complexas de estudo, de planeamento e desenvolvimento que lhe sejam confiadas ou exigidas pela sua actividade; coordena programas de trabalho e pode definir o uso de equipamentos e materiais; toma decisões de responsabilidade, nomeadamente envolvendo actuação imediata, não sujeitas a revisão, excepto quando revistam expressão pecuniária muito elevada ou objectivos a longo prazo; o trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção empresarial e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução.

Licenciado ou bacharel do grau VI - Exerce os cargos de chefia e de coordenação sobre vários grupos, em assuntos interligados, de consultor de categoria reconhecida no seu

campo profissional, de investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível, toma decisões de responsabilidade, subordinando-se o seu poder de decisão e de coordenação apenas à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa que lhe são transmitidos, bem como ao controlo financeiro. Pode participar directamente na definição de objectivos mais gerais da empresa; o seu trabalho é revisto para assegurar conformidade com a política e coordenação de outras funções; para o exercício das suas funções, são requeridos reconhecida experiência profissional, elevada especialização e poder de coordenação, de grau complexo, relativamente a actividades tais como fabris, de projecto, técnico-comerciais, económico-financeiras, administrativas e outras.

Maquinista de tubos e fundos (FSP) ()* - É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos, efectuando as operações necessárias ao fabrico de tubos e sacos, bem como à montagem de carimbos nos rolos impressores e condução das respectivas impressoras. É responsável pela limpeza da máquina e respectiva zona da fábrica. Deverá ainda ter conhecimentos gerais de conservação das máquinas e fazer a respectiva lubrificação.

Marteleiro ()* - É o trabalhador que, operando com equipamento adequado, não autónomo, procede a perfuração, desmonte, fracturação ou execução de furos para colocação de explosivos e de outras tarefas afins. Tem também a seu cargo a deslocação, limpeza e conservação corrente do equipamento, podendo, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Motorista ()* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda verificar os níveis de óleo e de água, zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientar a carga e descarga. O motorista terá de manobrar os dispositivos necessários para a boa execução da carga e descarga do material.

Oficial de conservação da construção civil ()* - É o trabalhador que por si só ou com a colaboração de outros profissionais e utilizando ferramentas e ou máquinas-ferramentas adequadas executa todos os trabalhos da sua especialidade.

Oficial de conservação eléctrica - É o trabalhador que por si só ou com a colaboração de outros profissionais executa trabalhos da especialidade eléctrica e assume a responsabilidade da sua execução.

Oficial de conservação mecânica - É o trabalhador que executa trabalhos de conservação da área metalomecânica, nomeadamente procedendo à montagem, desmontagem, reparação e afinação de equipamentos, máquinas e veículos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas, podendo, para tanto, conduzir equipamentos de manobra ou transporte de materiais. Executa outras tarefas como traçagem, corte e aquecimento e ainda a construção e modificação de peças, utilizando no desempenho das suas funções equipamento de soldadura e máquinas-ferramentas.

Oficial de expedição ()* - É o trabalhador que, através

de um quadro de comando e de acordo com instruções definidas, opera, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de ensacagem, carregamento e expedição, assegurando, para o efeito, as operações necessárias à movimentação das embalagens, sendo responsável pelo correcto ensacamento, pelo peso dos sacos cheios e pelo carregamento dos produtos a expedir nos diversos meios de transporte, bem como das operações necessárias à trasfega e enchimento de cimento. Assegura a limpeza das instalações de carga e da zona de implantação.

Oficial de fabricação - É o trabalhador que, no próprio local de trabalho, de acordo com instruções definidas, controla e regula o correcto funcionamento das máquinas e equipamentos de processo, podendo, para tanto, utilizar os equipamentos de transporte e recheio de matérias-primas e subsidiárias da produção. Opera com instalações através de comando local, detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Oficial de fabricação (FSP) ()* - É o trabalhador que conduz máquinas de tubos ou de fundos, procedendo às afinações necessárias para o bom fabrico dos tubos e dos sacos, efectua a montagem dos carimbos nos rolos impressores e conduz a respectiva impressora. É responsável pela lubrificação e pequena conservação das máquinas. Procedo, sempre que necessário, à preparação da cola e ao seu controlo de qualidade, bem como ao do papel e das tintas utilizadas.

O oficial de fabricação FSP, quando oficial principal, poderá também, segundo um programa de fabrico estabelecido, coordenar e controlar toda a linha de produção de sacos, sendo responsável, fora do horário normal, pelo bom funcionamento da fábrica de sacos.

Oficial de laboratório - É o trabalhador que executa análises, ensaios químicos, físicos e mecânicos e respectivos registos, utilizando eventualmente aparelhos automáticos de controlo e análise, tendo em vista, nomeadamente, o controlo da composição e propriedades das matérias-primas e dos produtos em fase de fabrico e acabados. Pode competir-lhe ainda o cálculo das correcções a introduzir no fabrico, decorrentes daqueles ensaios, bem como a colheita e preparação de amostras. É também responsável pela limpeza e conservação das instalações e equipamentos a seu cargo.

Oficial de pedreira - É o trabalhador que opera com todos os equipamentos e técnicas de perfuração, explosão, desmonte, fracturação, movimentação, transporte e britagem de matérias-primas para a produção de cimento. Opera também os equipamentos auxiliares destinados à correcta manutenção dos pisos e perfis da pedreira e seus acessos. Tem a seu cargo a manutenção e limpeza do equipamento, podendo proceder a pequenas operações de conservação preventiva. Pode ainda, quando habilitado, operar com substâncias explosivas.

Oficial principal - É o trabalhador que executa tarefas no âmbito da respectiva área profissional com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo

de profissionais.

Operador (FSP) ()* - É o trabalhador que retira todos os trabalhos da máquina de fabricação e procede à recolha e recuperação dos mesmos.

Operador de britagem ()* - É o trabalhador que opera com máquinas de britagem, seja através de comando local seja de comando centralizado próprio. Ao mesmo tempo, este trabalhador tem como função a detecção de anomalias, que deve comunicar aos serviços competentes. Deve ainda proceder a pequenas operações de conservação preventiva.

Operador de computador ()* - É o trabalhador que opera e controla os computadores e equipamentos periféricos, utilizando para isso as técnicas próprias da exploração; faz e mantém permanentemente actualizados os registos da actividade dos equipamentos.

Operador de fabricação (FSP) - É o trabalhador que na linha de produção de sacos de papel retira, acondiciona e movimenta os sacos produzidos, procede ao controlo visual dos eventuais defeitos de fabrico, alertando do facto o respectivo oficial de fabricação. Procedo à carga dos produtos expeditos, bem como à descarga dos materiais recebidos.

Operador de processo com comando centralizado - É o trabalhador que conduz e assegura o controlo e a optimização do processo de fabrico, por meio de um comando centralizado, zelando pela adequação dos parâmetros ou variáveis do processo à salvaguarda dos equipamentos, aos adequados consumos de combustível, de energia eléctrica, refractário e peças de desgaste, respeitando as normas ambientais e de segurança. É responsável pela qualidade dos produtos, através de análise por raios X de outros ensaios necessários ao controlo de processo e controlo de qualidade em curso de fabrico, nomeadamente resíduos, superfície específica, cal livre e ensaios de resistência mecânica do cimento. Orienta e ou controla, da sala de comando ou no local, as intervenções dos vigilantes, oficiais de fabricação, oficiais de conservação ou outros trabalhadores nas tarefas de manutenção, controlo de funcionamento ou resolução de avarias, com vista à obtenção de melhor rendimento. Participa nos trabalhos associados à reparação refractária das linhas de fabrico, nomeadamente através da realização de inspecção para avaliação do desgaste, efectuando o acompanhamento e controlo da instalação de refractário. Utiliza os sistemas informáticos de comando e controlo, procedendo, nomeadamente, à preparação de gráficos, relatórios e alteração de consignas, de acordo com directivas superiores.

Operador de substâncias explosivas ()* - É o trabalhador que, com habilitação legal, manipula substâncias explosivas e acessórios, preparando e provocando, sob a sua responsabilidade, a explosão respectiva.

Porteiro-recepcionista ()* - É o trabalhador que vigia as entradas e saídas, controlando a permanência de pessoas estranhas ao serviço, solicitando, sempre que necessário, a sua identificação. Presta informações aos visitantes, encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidos e anuncia-os; entrega e recebe correspondência e outros documentos; recebe e transmite informações diversas e executa recados que lhe sejam solicitados; efectua ligações e registos de chamadas telefónicas, utilizando equipamento adequado.

Pré-oficial ()* - É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa as tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Preparador de amostras ()* - É o trabalhador que procede à colheita, transporte e preparação de amostras de matérias-primas, combustíveis, produtos em fase de fabrico e produtos acabados; assegura a limpeza e conservação das instalações.

Programador informático - É o trabalhador responsável pelo desenho, codificação e testes de programas, de harmonia com as especificações da análise; documenta as tarefas de programação de acordo com os métodos em vigor na instalação; executa e mantém os programas necessários às aplicações; fornece instruções para a organização dos manuais de utilizador e de exploração.

Prospector de vendas - É o trabalhador que procede à análise do mercado nos seus vários aspectos de preferência, poder aquisitivo e solvabilidade, para o que propõe os adequados programas de acção; colabora nos estudos das acções mais eficazes de publicidade, de promoção e fomento dos diversos produtos; dá atendimento a eventuais reclamações dos clientes e dá-lhes o devido seguimento. Elabora relatórios, podendo aceitar encomendas, e assegura quaisquer relações com os clientes.

Prospector de vendas principal - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação de actividade de outros prospectores de vendas.

Secretário - É o trabalhador qualificado capaz de executar de forma autónoma, devidamente enquadrado, com competência, no tempo devido, as tarefas específicas de secretariado, competindo-lhe entre outras as seguintes actividades: assegurar por sua iniciativa o trabalho diário de rotina, preparar *dossiers*, agendas e memoriais para entrevistas, receber e acompanhar visitantes, atender telefones, redigir, traduzir, retroverter e dactilografar em português ou línguas estrangeiras, estabelecer contactos pessoais ou pelo telefone, internos/externos, em português ou línguas estrangeiras. Pode ainda, eventualmente, orientar trabalhadores que o coadjuvem e utiliza as técnicas disponíveis, nomeadamente os meios informáticos.

Técnico de electrónica - É o trabalhador que monta, calibra, conserva, detecta e repara avarias em toda a gama de aparelhagem electrónica industrial.

Técnico de electrónica principal - É o trabalhador que executa tarefas com maior grau de exigência técnica, podendo simultaneamente, sob orientação hierárquica, coordenar e disciplinar o trabalho de um grupo de profissionais.

Telefonista ()* - É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações e registo das chamadas telefónicas e da transmissão dos recados recebidos. Assiste a visitantes e encaminha-os para os serviços; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro ()* - É o trabalhador que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados. Procede às disposições necessárias para depósitos e levantamentos de fundos e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras; verifica se o montante existente coincide

com os valores indicados nos livros; pode ainda competir-lhe a coordenação do serviço de cobrança e operações de desconto e emissões dos correspondentes documentos.

Trabalhador indiferenciado ()* - É o trabalhador que, sem qualquer preparação específica, executa, predominantemente, tarefas indiferenciadas de natureza diversificada, incluindo as de carga, descarga e remoção de materiais, de arrumação e de limpeza e conservação das instalações.

Trabalhador de limpeza ()* - É o trabalhador que, predominantemente, se dedica à limpeza das instalações.

Vigilante de máquinas ()* - É o trabalhador que no próprio local de trabalho, de acordo com instruções recebidas, vigia e regula o funcionamento das máquinas e equipamentos, podendo ainda operar com instalações através de comando local, que também os liga e desliga; detecta anomalias, alertando os serviços competentes, podendo colher amostras e realizar ensaios expeditos de controlo, bem como executar tarefas de lubrificação, limpeza e conservação das máquinas a seu cargo e da respectiva zona de implantação.

Vigilante de máquinas principal ()* - É o trabalhador a quem compete a execução de tarefas mais qualificadas e a coordenação da actividade de outros vigilantes de máquinas.

Visitador/preparador de trabalho - É o trabalhador que por meio de visitas às instalações e com aparelhos de controlo apropriados, detecta o estado de funcionamento das máquinas e equipamentos, verifica as suas anomalias, faz os respectivos relatórios e prepara as necessárias acções de intervenção de conservação preventiva, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, das máquinas e materiais, especificando tempos previstos e técnicas a seguir. Elabora também cadernos técnicos e estimativas de custos e mapas onde são anotadas as prioridades das necessárias operações de conservação.

(*) Função a extinguir quando vagar.

ANEXO II

1- Tabela salarial

Níveis	Remunerações (em euros)	
15	3 176,82	Aplicação da cláusula 11. ^a -A
14	2 744,04	
13	2 315,86	
12	1 892,80	
11	1 521,40	1 707,10
10	1 278,41	1 400,16
9	1 167,91	1 223,16
8	1 114,71	1 141,31
7	1 054,35	1 084,52
6	986,30	1 020,58
5	956,13	971,47
4	922,36	939,75
3	858,41	890,64
2	822,10	840,51
1	706,99	764,80

2- Categorias profissionais e seu enquadramento

Níveis	Categorias profissionais
15	Licenciado ou bacharel do grau VI ou equiparado
14	Licenciado ou bacharel do grau V ou equiparado
13	Analista de sistemas (*) Licenciado ou bacharel do grau IV ou equiparado
12	Licenciado ou bacharel do grau III ou equiparado Programador informático B
11	Chefe de secção II Contabilista Licenciado ou bacharel do grau II ou equiparado Programador informático A
10	Chefe de secção I Chefe de turno de fabricação II Licenciado ou bacharel do grau I-B ou equiparado Operador de processo com comando centralizado principal B Técnico de electrónica principal B Tesooureiro (*)
9	Assistente administrativo Bacharel do grau I-A ou equiparado Chefe de turno de fabricação I Desenhador projectista Dinamizador de segurança Encarregado de armazém, conservação e laboratório Operador de computador de 1.ª (*) Operador de processo com comando centralizado principal A Técnico de electrónica principal A Visitador-preparador de trabalho C
8	Agente de métodos (*) Chefe de turno de fabricação (FSP) (*) Desenhador principal B Encarregado de pedreiras e embalagem Escriturário principal B Oficial de conservação e laboratório principal B Operador de computador de 2.ª (*) Operador de processo com comando centralizado de 1.ª Prospector de vendas principal Secretário Técnico de electrónica Visitador-preparador de trabalho B
7	Chefe de equipa (*) Desenhador principal A Enfermeiro (*) Escriturário principal A Instrumentista (*) Oficial de conservação e laboratório principal A Oficial de fabricação principal B Oficial de pedreira principal B Operador de processo com comando centralizado de 2.ª Prospector de vendas de 1.ª Visitador-preparador de trabalho A
6	Caixa (*) Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*) Controlador de expedição (*) Controlador-ordenador (*) Desenhador de 1.ª

6	Escriturário de 1.ª Fiel de armazém de 1.ª Maquinista de tubos e fundos de 1.ª (FSP) (*) Motorista com mais de três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 1.ª Oficial de expedição principal (*) Oficial de fabricação principal A Oficial de fabricação principal (FSP) (*) Oficial de pedreira principal A Operador de processo com comando centralizado de 3.ª Prospector de vendas de 2.ª Vigilante de máquinas principal (*) Visitador-preparador de trabalho
5	Apontador (*) Carregador (*) Condutor de grua ou ponte rolante (*) Condutor de veículos industriais até três anos (*) Controlador de qualidade (FSP) (*) Desenhador de 2.ª Ensacador (*) Escriturário de 2.ª Ferramenteiro (*) Fiel de armazém de 2.ª Maquinista de tubos e fundos de 2.ª (FSP) (*) Marteleiro de 1.ª (*) Motorista até três anos (*) Oficial de conservação e laboratório de 2.ª Oficial de expedição de 1.ª (*) Oficial de fabricação de 1.ª Oficial de fabricação de 1.ª (FSP) (*) Oficial de pedreira de 1.ª Operador de britagem (*) Operador de substâncias explosivas (*) Vigilante de máquinas de 1.ª (*)
4	Arquivista técnico (*) Condutor-manobrador (*) Desenhador de 3.ª Empregado de serviços externos (*) Ensaaiador físico (*) Escriturário de 3.ª Marteleiro de 2.ª (*) Oficial de conservação e laboratório de 3.ª Oficial de expedição de 2.ª (*) Oficial de fabricação de 2.ª Oficial de fabricação de 2.ª (FSP) (*) Oficial de pedreira de 2.ª Porteiro-rececionista (*) Telefonista (*) Vigilante de máquinas de 2.ª (*)
3	Contínuo (*) Operador (FSP) (*) Operador de fabricação (FSP) Pré-oficial (*) Preparador de amostras (*) Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*)
2	Trabalhador indiferenciado até dois anos (*)
1	Trabalhador de limpeza (*)

(*) A extinguir quando vagar.

ANEXO III

Tabelas salariais mínimas complementares

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

3:

e) Trabalho diurno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 1,75;

f) Trabalho nocturno em dias normais de trabalho - remuneração normal multiplicada por 2;

g) Trabalho diurno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,25;

h) Trabalho nocturno em dias de descanso semanal ou feriados - remuneração normal multiplicada por 2,50.

5: Lanche - 2,30 €

6: Jantar - 9,69 €

Pequeno-almoço - 2,30 €

Cláusula 19.^a

Trabalho por turnos

1- Jantar no local de trabalho - 9,69 €

2- Jantar fora do local de trabalho - 10,06 €

Cláusula 24.^a

Abono para falhas

3- 23,84 €

Cláusula 28.^a

Remuneração de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1- Percentagens constantes das alíneas c) e d) do número 3 da cláusula 17.^a - anexo III.

Cláusula 29.^a

Anuidades

1- 13,72 € por cada ano completo de permanência na empresa até 15 anos e 1,75 € por cada ano completo subsequente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal ou 13.º mês

4- 42,10 €

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1- 10,50 €

2- 10,50 €

3- 11,21 €

Cláusula 33.^a

Remuneração do trabalho por turnos

3:

d) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com

o limite mínimo do nível 9 - 29 %;

e) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 22,5 %;

f) Da remuneração base mensal fixada na convenção colectiva para o nível em que o trabalhador está integrado, com o limite mínimo do nível 9 - 17,5 %.

Dois turnos com folga fixa (17,5 % do nível 9) - 204,39 €

Dois turnos com descanso rotativo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €

Três turnos com descanso fixo (22,5 % do nível 9) - 262,78 €

Três turnos com descanso rotativo (29 % do nível 9) - 338,70 €

Cláusula 34.^a

Subsídio de prevenção

5 % - 77,55 €

2,5 % - 38,84 €

Cláusula 36.^a

Regime de deslocações

3: b) 11,12 €

4: a) 7,53 €

b) 67,00 €

Cláusula 37.^a

Transferência de local de trabalho

b) Subsídio de 1099,90 €

Cláusula 38.^a

Regime de seguros

b) Valor do seguro - 82 955,87 €

Cláusula 57.^a

Subsídio a trabalhadores-estudantes

Ensino primário - 28,73 €

Ciclo preparatório - 64,73 €

Cursos gerais - 97,80 €

Cursos complementares e médios - 157,24 €

Cursos superiores - 228,20 €

ANEXO IV

Segurança, saúde e higiene no trabalho

Cláusula 1.^a

Obrigações da empresa e garantias dos trabalhadores

1- A empresa obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis

para a saúde dos trabalhadores.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene, segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente a uma comissão específica eleita para tal fim.

3- A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor, transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo, sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a nomear um dinamizador de segurança, a tempo inteiro nos estabelecimentos com mais de 150 trabalhadores e em regime de acumulação com outras funções nos restantes estabelecimentos.

5- A remuneração de base do dinamizador de segurança com funções a tempo inteiro é, no mínimo, a correspondente à do nível 9 da convenção colectiva.

Cláusula 2.^a

Constituição da comissão de segurança

1- A comissão de segurança tem um número variável de membros, um por cada secção ou sector, eleitos democraticamente.

O presidente da comissão é designado pela empresa, com a aceitação dos restantes membros da comissão, e tem voto de qualidade.

2- A comissão é coadjuvada pelo dinamizador de segurança, nos termos previstos nesta convenção, por um representante do serviço de pessoal da empresa e, se existirem, por um médico e por um assistente social.

3- Nas secções ou dependências diferenciadas da empresa, poderão ser organizadas comissões ou subcomissões de segurança.

4- A função do membro da comissão de segurança é exercida gratuitamente, dentro das horas de serviço e sem prejuízo das retribuições normais.

5- Os representantes dos trabalhadores na comissão de segurança serão eleitos por períodos de três anos, e os sindicatos outorgantes notificarão a empresa da sua eleição.

Cláusula 3.^a

Atribuições da comissão

1- À comissão de segurança compete, nomeadamente:

a) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

b) Difundir pelos trabalhadores todos os regulamentos, instruções, avisos escritos ou ilustrações de carácter oficial ou próprios da empresa sobre matéria de segurança e higiene no trabalho;

c) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas de acordo, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança no trabalho;

d) Apreciar as sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e de segurança, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Apresentar sugestões à empresa destinadas a prevenir acidentes e a evitar a sua repetição e a melhorar as condições de higiene e segurança;

f) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos e elaborar a respectiva estatística;

g) Apreciar e aprovar os relatórios elaborados pelo dinamizador de segurança e enviar cópias, depois de aprovados, até ao fim do mês de Fevereiro do ano seguinte àquele a que respeitem, à Inspeção do Trabalho e à 2.^a Repartição da Direcção-Geral do Ministério do Trabalho.

2- Quando em face do número de trabalhadores não houver lugar para a existência da comissão ou subcomissão de segurança, em qualquer dependência da empresa, as atribuições que àquelas se conferem são transferidas para o dinamizador de segurança.

3- As cópias dos relatórios previstos na alínea g) do número 1 devem estar permanentemente na empresa à disposição dos funcionários da Inspeção do Trabalho.

Cláusula 4.^a

Deveres específicos da empresa

A empresa deve:

a) Dar o seu apoio à comissão de segurança e ao dinamizador de segurança e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

b) Consultar a comissão de segurança ou o dinamizador de segurança sobre todas as questões relativas à higiene e segurança no trabalho;

c) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de segurança ou do dinamizador de segurança;

d) Dar inteiro cumprimento ao estipulado na legislação em vigor sobre segurança, saúde e higiene no trabalho;

e) Fornecer aos trabalhadores todo o material de segurança necessário ao bom funcionamento de cada sector, incluindo equipamento individual, se for caso disso.

Cláusula 5.^a

Despesas com a comissão de segurança

Os encargos com o funcionamento da comissão de segurança são suportados pela empresa.

Cláusula 6.^a

Disposições transitórias

A empresa é obrigada a comunicar aos sindicatos outorgantes e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 15 dias a contar da data da entrada em vigor desta convenção, o nome do dinamizador de segurança e a composição da comissão e da subcomissão de segurança, se a elas houver lugar.

Cláusula 7.^a

Encargos de segurança - Suas atribuições

Na empresa deve existir, pelo menos, um dinamizador de segurança, com as seguintes atribuições:

a) Tratar das questões relativas à segurança e higiene no trabalho;

- b) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la;
- c) Submeter à apreciação da comissão de segurança, no 1.º mês de cada ano, um relatório circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança no trabalho, anotando as deficiências que careçam de ser eliminadas;
- d) Elaborar relatório sobre cada acidente de trabalho, mencionando as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;
- e) Garantir a existência em armazém de material de segurança na qualidade e quantidade definidas pela comissão.

Cláusula 8.ª

Reuniões da comissão de segurança

- 1- A comissão de segurança reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês e deve elaborar acta circunstanciada de cada reunião.
O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias, quando necessário.
- 2- A comissão de segurança pode solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da Inspeção do Trabalho.
- 3- A Inspeção do Trabalho poderá convocar oficialmente a comissão de segurança, quando o julgar necessário.
- 4- Sempre que esteja presente o funcionário da Inspeção do Trabalho, compete a este presidir às respectivas reuniões.

Cláusula 9.ª

Serviços médicos do trabalho - Suas atribuições

- 1- A empresa deve ter serviços médicos do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis e sempre que tenha ao seu serviço mais de 100 trabalhadores.
- 2- Compete, em especial, ao médico do trabalho:
 - a) Realizar os exames médicos de admissão e os exames periódicos e especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;
 - b) Vigiar a adaptação dos trabalhadores ao seu trabalho, bem como a sua readaptação e reeducação profissionais, quando for caso disso;
 - c) Prestar assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais.
- 3- Compete ao médico do trabalho, em colaboração com a comissão de segurança:
 - a) Aconselhar a empresa e os trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;
 - b) Velar pelas condições de higiene dos locais de trabalho e das instalações anexas, assim como pelas destinadas ao bem-estar dos trabalhadores;
 - c) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde e higiene, ministrando conselhos individuais, quando solicitados pelos trabalhadores, a propósito de perturbações manifestadas ou agravadas durante o trabalho.

Cláusula 10.ª

Regulamento de higiene

I- Conservação e limpeza

- 1- Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição devem ser convenientemente conservados.
- 2- Os ditos locais e o dito equipamento devem ser mantidos em bom estado de limpeza.
- 3- A limpeza deve ser feita fora das horas de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação de limpeza possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.
- 4- Deve proceder-se de harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos susceptíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infecção.

II- Arejamento e ventilação

- 5- Todos os lugares destinados ao trabalho ou utilizados para as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postos à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados.
- 6- É necessário, designadamente, que:
 - a) Os dispositivos de entrada natural de ar ou de ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
 - b) A velocidade normal de substituição do ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto das pessoas que neles trabalham;
 - c) Na medida do possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau higrométrico conveniente do ar.
- 7- Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

III- Iluminação

- 8- Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades.
- 9- É necessário designadamente, na medida em que seja realizável, que se tomem todas as disposições:
 - a) Para assegurar o conforto visual, através de vãos de ilu-

minação natural, repartidos por uma forma apropriada e com dimensões suficientes, por uma escolha judiciosa das cores a dar aos locais e ao equipamento destes e uma repartição apropriada das fontes de iluminação artificial;

b) Para prevenir o constrangimento ou as perturbações provenientes do excesso de brilho, dos contrastes excessivos de sombra e luz, da reflexão da luz e das iluminações directas muito intensas;

c) Para eliminar todo o encandeamento prejudicial quando se utiliza a iluminação artificial.

10-Sempre que se possa ter, sem grandes dificuldades, uma iluminação natural suficiente, deve-se-lhe dar preferência.

IV- Temperatura

11-Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem dos trabalhadores e ainda as instalações sanitárias ou outras, postos à disposição, devem manter-se nas melhores condições possíveis de temperatura, humidade e movimento de ar, tendo em atenção o género de trabalho e o clima.

12-Os trabalhadores não devem ser obrigados a trabalhar habitualmente numa temperatura extrema.

13-É proibido utilizar nos locais de trabalho meios de aquecimento ou refrigeração susceptíveis de libertar emanações perigosas ou incómodas na atmosfera dos ditos locais.

V- Espaço unitário de trabalho

14- Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

VI- Água potável

15:

a) A água potável que não provenha de um serviço oficialmente encarregado da distribuição de água potável não deve ser distribuída como tal, a não ser que o serviço de higiene competente autorize expressamente a distribuição e a inspecione periodicamente.

b) Qualquer forma de distribuição diferente da que é usada pelo serviço oficialmente encarregado da distribuição local é necessário que seja aprovada pelo serviço de higiene competente.

16:

a) Qualquer distribuição de água não potável deve ter, nos locais em que possa ser utilizada, uma menção indicando essa qualidade.

b) Nenhuma comunicação, directa ou indirecta, deve existir entre os sistemas de distribuição de água potável e de água não potável.

VII- Lavabos

17-Devem existir em locais apropriados lavabos suficientes.

18-Devem ser postas à disposição dos trabalhadores toa-

lhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios convenientes para se enxugarem.

VIII- Sanitários

19-Devem existir para uso dos trabalhadores, em locais apropriados, retretes suficientes e convenientemente mantidas.

20:

a) As retretes devem comportar divisórias de separação de forma a assegurar um isolamento suficiente.

b) As retretes devem estar fornecidas de descarga de água, de sifões hidráulicos e de papel higiénico.

21-Devem ser previstas retretes distintas, para homens e mulheres, salvo nos casos de estabelecimentos que não empreguem mais de cinco pessoas.

IX- Assentos

22-Na medida do possível, as instalações de trabalho devem ser equipadas de tal maneira que o pessoal que trabalha em pé possa, sempre que isso seja compatível com a natureza do trabalho, executar a sua tarefa na posição de sentado.

23-Os assentos postos à disposição do pessoal devem ser de modelo e dimensões cómodos e apropriados ao trabalho a executar.

X- Vestiários

24-Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho devem ser previstos vestiários.

25-Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

26-Devem ser separados os vestiários para os homens e para as mulheres.

XI- Locais subterrâneos e semelhantes

27-Os locais subterrâneos e os locais sem janelas em que se executa normalmente trabalho devem satisfazer as normas de higiene apropriadas.

XII- Primeiros socorros

28-Todo o local de trabalho deve, segundo a sua importância e segundo os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

29:

a) O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância do pessoal e a natureza dos riscos.

b) O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês, sendo de novo guardado nesta ocasião ou, nos casos em que isso seja necessário, imediatamente depois de uso.

c) Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em cada caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

XIII- Refeitórios

30:

a) Os refeitórios postos à disposição do pessoal devem ser dotados de assentos e de mesas em número suficiente.

b) Nos refeitórios ou na proximidade imediata destes deve existir uma instalação permitindo aquecer os alimentos, no caso de os mesmos não serem confeccionados no local, e água potável.

XIV- Medidas a tomar contra a propagação de doenças

31- Devem ser tomadas disposições para prevenir entre os trabalhadores a propagação das doenças transmissíveis.

XV- Poluição

32- Devem ser garantidas as necessárias condições de controlo de poluição no interior e exterior das instalações fabris, nomeadamente no respeitante a poeiras e ruídos.

Cláusula 11.^a

Regulamento de segurança no trabalho - Divulgação do regulamento

33- O conhecimento do regulamento de segurança é obrigatório para todos os trabalhadores. Para o efeito, a empresa fornece, até 60 dias após a entrada em vigor desta convenção ou, depois deste prazo, no acto de admissão, um exemplar do mesmo a cada trabalhador.

ANEXO V

Estrutura dos níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

1.1- Técnicos de produção e outros:

Licenciado ou bacharel do grau VI.

1.2- Técnicos administrativos:

Licenciado ou bacharel do grau V;

Licenciado ou bacharel do grau IV;

Licenciado ou bacharel do grau III;

Licenciado ou bacharel do grau II.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos de produção e outros:

Chefe de secção.

2.2- Técnicos administrativos:

Analista de sistemas (*);

Bacharel do grau I-A;

Chefe de secção;

Licenciado ou bacharel do grau I-B;

Técnico de electrónica principal;

Tesoureiro.

3.1- Encarregados:

Chefe de turno de fabricação;

Dinamizador de segurança;

Encarregado (armazém, conservação e laboratório);

Encarregado (pedreiras, transportes, embalagem, fogueiros e pessoal auxiliar).

3.2- Profissionais altamente qualificados:

3.2.1- Administrativos:

Assistente administrativo;

Contabilista;

Escriturário principal;

Operador de computador (*);

Programador informático.

3.2.2- Comércio:

Prospector de vendas principal.

3.2.3- Produção e outros:

Agente de métodos (*);

Chefe de equipa (*);

Desenhador principal;

Desenhador projectista (*);

Enfermeiro;

Instrumentista;

Oficial principal (conservação, laboratório);

Operador de processo com comando centralizado;

Técnico de electrónica;

Visitador-preparador de trabalho.

4- Profissionais qualificados:

4.1- Administrativos:

Escriturário;

Fiel de armazém.

4.2- Comércio:

Prospector de vendas.

4.3- Produção e outros:

Apontador (*);

Condutor de grua ou ponte rolante (*);

Condutor de veículos industriais (*);

Controlador-ordenador;

Desenhador;

Ensacador (*);

Ensaizador físico (*);

Marteleiro (*);

Motorista (pesados, ligeiros) (*);

Oficial (conservação, laboratório);

Operador de britagem (*);

Vigilante de máquinas principal (*).

5- Profissionais semiquualificados:

Arquivista técnico;

Carregador (*);

Condutor-manobrador (*);

Empregado de serviços externos;

Operador de substâncias explosivas (*);

Porteiro-recepcionista;

Preparador de amostras (*);

Telefonista;

Vigilante de máquinas (*).

6- Profissionais não qualificados:

Contínuo (*);
Trabalhador indiferenciado (*).

7- Pré-oficiais:

Pré-oficial (conservação, laboratório).

(*) Categoria a extinguir quando vagar.

ANEXO VI

Categorias profissionais com progressão horizontal em função da antiguidade e do mérito

Agente de métodos (*).
Apontador (*).
Arquivista técnico.
Carregador (*).
Chefe de equipa (*).
Chefe de secção II.
Chefe de turno de fabricação de cimento II.
Condutor de grua ou ponte rolante (*).
Condutor-manobrador (*).
Condutor de veículos industriais com mais de três anos (*).
Contabilista.
Contínuo (*).
Controlador de expedição.
Controlador-ordenador (*).
Desenhador-projectista (*).
Empregado de serviços externos.
Encarregado (pedreiras, transp., embalagem, fogueiros, pessoal auxiliar, armazém, conservação e laboratório).
Enfermeiro.
Ensacador (*).
Ensaaiador físico (*).
Fiel de armazém de 1.^a
Instrumentista.
Marteleiro de 1.^a (*).
Motorista com mais de três anos (*).
Operador de britagem (*).
Operador de computador de 1.^a (*).
Operador de processo com comando centralizado de 1.^a
Operador de substâncias explosivas (*).
Porteiro-recepcionista.
Preparador de amostras (*).
Técnico de electrónica principal de 1.^a
Telefonista.
Tesoureiro.
Trabalhador indiferenciado com mais de dois anos (*).
Vigilante de máquinas principal (*).

(*) Categoria a extinguir quando vagar.

ANEXO VII

Plano complementar de benefício definido

Cláusula 1.^a

Complemento da pensão de reforma

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Em caso de reforma por limite de idade ou por invalidez, a empresa garantirá ao trabalhador a diferença entre o montante da pensão que este receba da Segurança Social e uma percentagem da sua última remuneração base, acrescida das anuidades, calculada segundo a fórmula seguinte:

$$95 - (45 - n)$$

Em que n é o número de anos inteiros de antiguidade na empresa que o trabalhador haja completado na data em que haja feito 65 anos de idade, não podendo n ser superior a 45.

3- Quando a pensão calculada segundo a fórmula do número anterior não atingir 90 % do salário mínimo nacional, o complemento será aumentado de forma a garantir que a pensão global não seja inferior àquele valor.

4- Entende-se que o trabalhador atinge a invalidez presumível e o consequente direito à reforma aos 65 anos de idade, salvo outra idade mais favorável estabelecida pela Segurança Social.

5- Aos trabalhadores reformados à data da entrada em vigor desta convenção é garantido um complemento que, somado à pensão paga pela Segurança Social, totalize uma pensão global igual a 90 % do salário mínimo nacional.

6- Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através de um plano de pensões de benefício definido suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a

Complemento da pensão de sobrevivência

1- A empresa garante ao cônjuge sobrevivente do trabalhador a diferença que este receba da Segurança Social com pensão de sobrevivência e de outras reformas já garantidas pela empresa e o montante correspondente a 60 % da pensão a que o trabalhador teria direito, nos termos do número 2 da cláusula anterior, à data do seu falecimento, sendo aplicável à diferença a pagar pela empresa o disposto nos números 3 e 5 da cláusula anterior, com as necessárias adaptações.

2- O direito ao complemento da pensão de sobrevivência previsto no número anterior caduca por falecimento do beneficiário ou pela sua passagem a segundas núpcias.

3- Em caso de morte do trabalhador, cada filho, até atingir a maioridade e enquanto solteiro e se não exercer qualquer profissão remunerada, receberá uma pensão correspondente a 25 % do montante da pensão garantida no número 1 desta cláusula.

4- A pensão referida no número anterior manter-se-á para além dos limites nele previstos em relação aos filhos com

invalidez permanente, comprovada periodicamente por entidade clínica adequada.

ANEXO VIII

Plano complementar de contribuição definida

Cláusula 1.^a

Regras gerais

1- Os trabalhadores que atinjam a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da segurança social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, passarão obrigatoriamente à situação de reforma por limite de idade.

2- Os trabalhadores que reúnam as condições previstas neste anexo e no correspondente plano de pensões terão direito aos benefícios neste estabelecidos, que visam complementar as seguintes prestações atribuídas pela Segurança Social:

- a) Pensão de reforma por idade ou por invalidez;
- b) Pensão de sobrevivência.

3- Os benefícios previstos neste anexo são contemplados através da instituição de um plano de pensões de contribuição definida suportado por um fundo de pensões ou por outro veículo financeiro escolhido pela empresa e aprovado pelas entidades competentes.

Cláusula 2.^a

Âmbito do novo plano de contribuição definida

O plano de pensões de contribuição definida abrange os trabalhadores que, em 31 de Dezembro de 2009, sejam participantes do plano de pensões de benefício definido e que tenham optado por transitar para o novo plano, bem como aqueles que sejam admitidos na empresa por contrato de trabalho sem termo ou adquiriram a qualidade de efectivo a partir de 1 de Janeiro de 2010.

Cláusula 3.^a

Contas de valor acumulado

1- Para cada trabalhador participante no plano de contribuição definida será constituída uma conta individual que integra:

a) A conta empresa, que inclui o crédito inicial definido no número seguinte e as contribuições efectuadas pela empresa nos termos da cláusula 6.^a;

b) A conta empregado, que inclui as contribuições voluntárias realizadas pelo trabalhador nos termos da cláusula 7.^a

2- O crédito inicial corresponde ao valor actual das responsabilidades passadas que decorre da aplicação do anterior plano de benefício definido, calculadas por referência a 31 de Dezembro de 2009, acrescido das contribuições da empresa relativas ao período subsequente a 1 de Janeiro de 2010, calculadas nos termos da cláusula 6.^a

Cláusula 4.^a

Benefícios atribuídos pelo plano de contribuição definida

1- Sem prejuízo do disposto no número 2, o benefício con-

cedido pelo plano de contribuição definida será pago sob a forma de uma pensão mensal, cujo valor é calculado com base no saldo acumulado da conta individual de cada trabalhador, proveniente das contribuições efectuadas pela empresa e pelo trabalhador e dos respectivos rendimentos.

2- Nos termos e dentro dos limites consentidos pela legislação que estiver em vigor no momento da ocorrência do facto que determina o acesso aos benefícios concedidos pelo plano de contribuição definida, parte do valor acumulado na respectiva conta empresa poderá ser recebido sob a forma de capital.

3- Se o trabalhador efectuar contribuições próprias, o acesso aos valores correspondentes à conta empregado poderá ser concedido, além das situações referidas na cláusula 1.^a, nos casos previstos na legislação aplicável que no momento estiver em vigor e a forma de recebimento poderá igualmente revestir qualquer das modalidades permitidas por lei.

Cláusula 5.^a

Acesso aos benefícios em caso de reforma por idade ou velhice

1- O trabalhador terá direito a receber o benefício proveniente do saldo acumulado da respectiva conta empresa se requerer a sua passagem à reforma na data da idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, e nas situações de antecipação da reforma que não impliquem redução do valor da pensão paga pela Segurança Social.

2- Nas situações de antecipação ou de pré-reforma que impliquem redução do valor da pensão paga pela Segurança Social, os trabalhadores só são considerados reformados para efeitos de acesso ao benefício proveniente do saldo acumulado da conta empresa quando atingirem a idade normal de reforma, actualmente fixada nos 65 anos de idade.

3- Se, apesar da caducidade do contrato de trabalho decorrente do número 1 da cláusula 1.^a, o trabalhador não requerer a reforma na data da idade normal de reforma estabelecida no regime geral da Segurança Social, aplicar-se-á o regime estabelecido no número 4 da cláusula 11.^a

Cláusula 6.^a

Contribuições da empresa

1- A empresa efectuará uma contribuição base obrigatória para a conta empresa de cada trabalhador participante, correspondente a 3,75 % do respectivo salário pensionável.

2- A contribuição base obrigatória é efectuada todos os meses sobre o salário pensionável mensal e ainda nos meses de Julho e de Novembro sobre o valor dos subsídios de férias e de Natal.

3- Se e enquanto o trabalhador realizar contribuições próprias para a conta empregado, a empresa realizará ainda uma contribuição adicional de incentivo para a conta empresa, correspondente a 50 % do valor da contribuição efectuada pelo trabalhador, com o limite máximo de 0,5 % do salário pensionável.

4- Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empresa em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 7.^a

Contribuições do trabalhador

1- O trabalhador poderá contribuir voluntariamente para a conta empregado, mediante uma contribuição correspondente a uma percentagem do seu salário pensionável, nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

2- O trabalhador poderá alterar o valor ou interromper o pagamento das suas contribuições nos termos previstos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano.

3- Periodicamente, e de acordo com as regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano, o trabalhador poderá fazer contribuições extraordinárias ou alterar a alocação dos valores afectos à respectiva conta empregado em função das opções de investimento disponíveis.

Cláusula 8.^a

Salário pensionável

O salário mensal pensionável, que serve de base ao cálculo das contribuições, é constituído pela soma do valor ilíquido das seguintes prestações efectivamente auferidas pelo trabalhador em cada mês: vencimento base, anuidades, complemento de função, subsídio de turno, subsídio de piquete, subsídio de prevenção e isenção de horário de trabalho.

Cláusula 9.^a

Regras gerais sobre contribuições

1- Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, serão arredondadas para o cêntimo de euro mais próximo.

2- Todas as contribuições, da empresa e do trabalhador, terminam na data em que o vínculo laboral cesse, por qualquer forma ou meio, efectuando-se a última contribuição no último mês completo de serviço do trabalhador.

3- O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que, apesar da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador não se reforme na data normal de reforma a que se refere a cláusula 5.^a

Cláusula 10.^a

Interrupção e suspensão das contribuições

1- Nas situações de ausência não retribuída devido a doença, acidente de trabalho, ao exercício de funções em associações sindicais para além dos limites previstos na lei e ao exercício de actividades cívicas que não se prolongue por mais de um mês, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço.

2- Nas situações de ausência não retribuída devido a licenças ou dispensas associadas à protecção da parentalidade, a empresa continuará a efectuar as suas contribuições, calculadas com base no salário pensionável que o trabalhador auferiu no último mês em que esteve ao serviço, durante o período máximo de um ano, após o qual serão interrompidas.

3- As contribuições da empresa serão suspensas nos ca-

sos de ausência não retribuída ao trabalho não contemplados nos números anteriores, designadamente, nas situações de licença sem vencimento, suspensão do trabalho decorrente da aplicação de sanção disciplinar e noutros casos de suspensão do contrato por motivos atinentes ao trabalhador.

Cláusula 11.^a

Cessação do contrato de trabalho antes da reforma

Direitos adquiridos

1- Se o contrato de trabalho cessar por qualquer causa ou forma que não seja a reforma por idade ou velhice, a reforma por invalidez ou a morte do trabalhador, e sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, este terá direito:

a) À totalidade do saldo da sua conta empregado, correspondente ao valor das contribuições por si voluntariamente efectuadas e aos respectivos rendimentos acumulados;

b) A uma percentagem do saldo da respectiva conta empresa, correspondente ao valor de todas as contribuições efectuadas pela empresa e aos respectivos rendimentos acumulados, variando aquela em função do tempo de serviço, nos seguintes termos:

Tempo de serviço	Percentagem de direitos adquiridos
Menos de 5 anos	0 %
5 anos	50 %
6 anos	60 %
7 anos	70 %
8 anos	80 %
9 anos	90 %
10 ou mais anos	100 %

2- O tempo de serviço corresponde à antiguidade do trabalhador na empresa, contada desde a data da sua admissão, independentemente do tipo de contrato de trabalho inicialmente celebrado, não sendo nesta considerados os períodos de ausência não retribuída quando, nos termos da cláusula 10.^a, se suspendam ou interrompam as contribuições da empresa.

3- Nas situações a que se refere o números 1, o valor acumulado da conta empregado e a percentagem da conta empresa a que o trabalhador tiver direito serão transferidos para outro fundo de pensões ou outro veículo de financiamento, nos termos estabelecidos nas regras aplicáveis ao veículo de financiamento do plano e da legislação aplicável.

4- O trabalhador que não requeira a passagem à situação de reforma na data em que atingir a idade normal de reforma estabelecida pelo regime geral da Segurança Social, actualmente fixada nos 65 anos de idade, apenas terá direito ao saldo da conta empregado, sem prejuízo da cessação do respectivo contrato de trabalho estabelecida no número 1 da cláusula 1.^a

5- Os valores da conta empresa a que o trabalhador não tenha direito, por não constituírem direitos adquiridos na acepção da legislação sobre fundos de pensões e nos termos da presente cláusula, serão transferidos para uma conta reserva que a empresa poderá utilizar para financiar as suas contribuições relativas a outros trabalhadores.

Lisboa, 22 de Junho de 2017.

CMP - Cimentos Maceira e Pataias, SA:

Maria Manuel Ferraz de Liz Coelho, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares:

Jorge Manuel Brás Cascão, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de Setembro de 2017, a fl. 38 do livro n.º 12, com o n.º 198/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - 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 pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2017.

1- Quadros superiores

Analista de informática

Chefe de departamento, de divisão e de serviços

Chefe de escritório

Contabilista

Diretor/a de serviços

Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de vendas

Chefe de secção

Encarregado/a geral

Gestor/a de produto

Guarda livros

Inspetor/a de vendas

Programador/a de informática

Tesoureiro/a

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Caixeiro/a - encarregado/a ou chefe de secção

Encarregado/a de armazém

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Correspondente em línguas estrangeiras

Datilógrafo/a de 1.ª

Demonstrador/a (sem comissões)

Fiel de armazém

Motorista de pesados

Operador/a de computadores de 1.ª

Primeiro/a-caixeiro/a

Primeiro/a-escriturário/a

Promotor/a técnico/a de vendas

Promotor/a de vendas (sem comissões)

Prospetor/a de vendas (sem comissões)

Secretário/a

Vendedor/a (sem comissões)

Vendedor/a especializado/a (sem comissões)

4.2- Produção

Técnico/a de laboratório/a (com mais de quatro anos)

Operador/a de máquinas - Técnico/a II

5- Profissionais altamente qualificados

5.1- Administrativos

Caixa

Cobrador/a

Datilógrafo/a de 2.ª

Datilógrafo/a de 3.ª

Empregado/a de expedição

Operador/a de computadores de 2.ª

Segundo/a-escriturário/a

Terceiro/a-escriturário/a

Telefonista de 1.ª

5.2- Comércio

Demonstrador/a (com comissões)

Promotor/a de vendas (com comissões)

Prospetor/a de vendas (com comissões)

Segundo/a-caixeiro/a

Terceiro/a-caixeiro/a

Vendedor/a (com comissões)

Vendedor/a especializado/a (com comissões)

5.3- Produção

Técnico/a auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos)
Operador/a de máquinas - Técnico/a I

5.4- Outros

Ajudante de fiel ou conferente
Motorista de ligeiros

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Ajudante de motorista
Caixeiro/a-ajudante
Caixeiro/a-viajante (do 1.º e 2.º anos)
Contínuo/a (de 1.ª e de 2.ª)
Datilógrafo/a (do 3.º, 2.º e 1.º anos)
Distribuidor/a
Guarda (de 1.ª e de 2.ª)
Paquete
Porteiro/a (de 1.ª e de 2.ª)
Servente
Servente de limpeza
Telefonista de 2.ª

6.2- Produção

Embalador/a
Empilhador/a
Operador/a de empilhador/báscula
Técnico/a-auxiliar de laboratório (até dois anos)

A- Praticantes e estagiários (em regime de aprendizagem)

Estagiário/a
Praticante (comércio e armazém)

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra - 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 pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2017.

1- Quadros superiores

Analista de informática
Chefe de departamento, de divisão e de serviços
Chefe de escritório
Contabilista
Diretor/a de serviços
Técnico/a superior de higiene e segurança no trabalho

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de vendas
Chefe de secção
Encarregado/a geral
Gestor/a de produto
Guarda livros
Inspetor/a de vendas
Programador/a de informática
Tesoureiro/a

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Caixeiro/a - encarregado/a ou chefe de secção
Encarregado/a de armazém

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Correspondente em línguas estrangeiras
Datilógrafo/a de 1.ª
Demonstrador/a (sem comissões)
Fiel de armazém
Motorista de pesados
Operador/a de computadores de 1.ª
Primeiro/a-caixeiro/a
Primeiro/a-escriturário/a
Promotor/a técnico/a de vendas
Promotor/a de vendas (sem comissões)
Prospetor/a de vendas (sem comissões)
Secretário/a
Vendedor/a (sem comissões)
Vendedor/a especializado/a (sem comissões)

4.2- Produção

Técnico/a de laboratório/a (com mais de quatro anos)

5- Profissionais altamente qualificados

5.1- Administrativos

Caixa
Cobrador/a
Datilógrafo/a de 2.ª
Datilógrafo/a de 3.ª
Empregado/a de expedição
Operador/a de computadores de 2.ª
Segundo/a-escriturário/a
Terceiro/a-escriturário/a
Telefonista de 1.ª

5.2- Comércio

Demonstrador/a (com comissões)
Promotor/a de vendas (com comissões)
Prospetor/a de vendas (com comissões)
Segundo/a-caixeiro/a
Terceiro/a-caixeiro/a
Vendedor/a (com comissões)
Vendedor/a especializado/a (com comissões)

5.3- Produção

Técnico/a auxiliar de laboratório (de dois a quatro anos)

5.4- Outros

Ajudante de fiel ou conferente
Motorista de ligeiros

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Ajudante de motorista
Caixeiro/a-ajudante
Caixeiro/a-viajante (do 1.º e 2.º anos)
Contínuo/a (de 1.ª e de 2.ª)
Datilógrafo/a (do 3.º, 2.º e 1.º anos)
Distribuidor/a
Guarda (de 1.ª e de 2.ª)
Paquete
Porteiro/a (de 1.ª e de 2.ª)
Servente
Servente de limpeza
Telefonista de 2.ª

6.2- Produção

Embalador/a
Empilhador/a
Operador/a de empilhador/báscula
Técnico/a-auxiliar de laboratório (até dois anos)

A- Praticantes e estagiários (em regime de aprendizagem)

Estagiário/a
Praticante (comércio e armazém)

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - 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 pelo CC mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 2017.

1- Quadros superiores

Analista de sistemas
Chefe de centro de informática
Chefe de serviços administrativos
Chefe de serviços de controlo analítico
Chefe de serviços de informação médica
Chefe de serviços de produção
Chefe de serviços de vendas
Contabilista
Diretor/a de serviços
Educador/a de infância
Enfermeiro/a

Enfermeiro/a coordenador/a
Gestor/a de produto
Técnico/a de contas
Técnico/a de serviço social

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Chefe de secção de escritório
Guarda livros
Programador/a de informática
Tesoureiro/a
Tradutor/a

2.2- Técnicos de produção e outros

Chefe de secção de controlo analítico
Chefe de secção de informação médica
Chefe de secção de produção
Chefe de secção de vendas ou aprovisionamento
Desenhador/a projetista
Desenhador/a projetista publicitário
Encarregado/a geral de armazém
Encarregado/a geral de manutenção
Técnico/a

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Caixeiro/a - encarregado/a
Encarregado/a de refeitório de 1.ª
Encarregado/a de setor (metalúrgico, eletricista)
Fogueiro/a encarregado/a
Preparador/a técnico/a encarregado/a

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar de educação
Auxiliar de enfermagem
Caixeiro/a de 1.ª
Cozinheiro/a
Correspondente em línguas estrangeiras
Delegado/a de informação médica
Dispenseiro/a
Encarregado/a de lavandaria
Encarregado de refeitório de 2.ª
Encarregado/a de serviços auxiliares
Esteno-datilógrafo/a em línguas estrangeiras
Escriturário/a de 1.ª
Escriturário/a de 2.ª
Motorista de pesados
Operador/a de informática
Prospetor/a de vendas
Secretário/a de direção
Vendedor/a especializado/a
Vendedor/a

4.2- Produção

Afinador/a de máquinas de 1.ª
Analista de 1.ª
Analista de 2.ª
Desenhador/a (com mais de três anos)
Desenhador/a de arte finalista (com mais de três anos)

Eletricista oficial de alta tensão
Eletricista oficial de baixa tensão
Eletricista oficial bobinador/a
Embalador/a encarregado/a
Fogoeiro/a de 1.^a
Mecânico de automóveis (oficial)
Mestre de costura de artigos de ortopedia
Preparador/a técnico/a de 1.^a
Preparador/a técnico/a de 2.^a

5- Profissionais altamente qualificados

5.1- Administrativos

Caixa
Cobrador/a
Escriturário/a de 3.^a
Telefonista

5.2- Comércio

Caixeiro/a de 2.^a
Caixeiro/a de 3.^a
Promotor/a de vendas

5.3- Produção

Afinador/a de máquinas de 2.^a
Analista auxiliar
Costureiro/a de artigos de ortopedia (com mais de 1 ano)
Desenhador/a (com menos de três anos)
Desenhador/a de arte finalista (com menos de três anos)
Eletricista pré-oficial de alta tensão
Eletricista pré-oficial de baixa tensão
Eletricista pré-oficial bobinador/a
Fogoeiro/a de 2.^a
Mecânico/a de automóveis (pré-oficial)
Embalador/a de produção (com mais de dois anos)
Embalador/a de armazém (com mais de dois anos)
Preparador/a técnico/a auxiliar

5.4- Outros

Ajudante de cozinha
Costureiro/a (lavandaria)
Engomador/a (lavandaria)
Empregado/a de balcão
Empregado/a refeitório
Motorista de ligeiros

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Ajudante de motorista
Caixeiro/a-ajudante
Caixeiro/a-ajudante (do 2.º e 3.º anos)
Contínuo/a
Distribuidor/a
Estagiário/a do 3.º, 2.º e 1.º anos (EE)
Guarda
Higienizador/a
Jardineiro/a
Paquete
Porteiro/a
Servente de armazém
Trabalhador/a de limpeza
Vigilante

6.2- Produção

Auxiliar de laboratório
Costureiro/a de artigos de ortopedia (menos de um ano)
Embalador/a de produção (com mais de um ano)
Embalador/a de produção (com menos de um ano)
Embalador/a de armazém (com mais de um ano)
Embalador/a de armazém (com menos de um ano)
Operador/a de máquinas (balança ou báscula)
Operador/a de máquinas (empilhador)
Operador/a de máquinas (monta-cargas)

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linha Aérea - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de agosto de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente da direção - Daniel Luís Fernandes de Paula, cartão de cidadão n.º 06241562.

Vice-presidente - Pedro Miguel Correia do Ouro Assunção Rodrigues, cartão de cidadão n.º 12734083.

Tesoureiro - Rui Manuel Afonso Zambujo Franco, cartão de cidadão n.º 08183043.

Vogal - João Miguel da Silva Miranda, cartão de cidadão n.º 12549636.

Vogal - José Fernandes Azevedo, cartão de cidadão n.º 11038416.

Suplente - Delfim da Silva Marques, cartão de cidadão n.º 030079047.

Suplente - Joaquim Maria Murube Fernandez, cartão de cidadão n.º 778079655.

TENSIQ - Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de junho de 2017 para o mandato de dois anos.

Direção:

Presidente - Francisco Figueiredo Violante, bilhete de identidade n.º 6100142, Lisboa, 14 de setembro de 2004.

Vice-presidente - Joaquim Dimas Guerra, cartão de cidadão n.º 05412344, Lisboa, 5 de maio de 2015.

Tesoureiro - Fernando Marques Canas, bilhete de identidade n.º 1451748, Lisboa, 23 de dezembro de 2003.

Vogal - Madalena Maria Correia Figueiroa, cartão de cidadão n.º 6002730, Lisboa, 11 de janeiro de 2015.

Vogal - Ema Walter Ferreira, cartão de cidadão n.º 06960098, Lisboa, 2 de julho de 2012.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de março de 2017 para o mandato de três anos.

Presidente - Empresa - João Manuel d'Oliveira Antunes, representada por João Manuel D'Oliveira Antunes;

Vice-presidente - Empresa - João Manuel Cerdeira de Matos, representada por João Manuel Cerdeira de Matos;

Vice-presidente - Empresa - MCS - Mediação e Consultadoria de Seguros, L.^{da}, representada por Hélder Raimundo;

Tesoureira - Empresa - Irene Maria Penascas Vicente, representada por Irene Maria Penascas Vicente;

Vogal - Empresa - Maurício Elói da Silva, representada por Maurício Elói da Silva;

Vogal - Empresa - Hugo Alexandre Jesus Afonso, representada por Hugo Alexandre Jesus Afonso;

Vogal - Empresa - António de Barros & Silva, L.^{da}, representada por Hélder Barros;

Suplemente - Empresa - Modelo de Algés - Loterias e Apostas Mutuas, L.^{da}, representada por José Matias;

Suplemente - Empresa - Enxovalar - Comercio de Artigos de Decoração, L.^{da}, representada por José Calado.

Associação Comercial e Industrial do Concelho de Alenquer - ACICA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de junho de 2017, para o mandato de dois anos.

Direcção:

Presidente - Hélder António Martins Miguel (representante da Empresa Filamento, L.^{da})

Área comercial:

Vice-presidente - Vítor Manuel Roxo Sousa Leão (empresário em nome individual)

Área industrial:

Vice-presidente - Paulo Fernando Pereira Esteves (representante da Empresa Móveis Dinis, L.^{da})

Área serviços:

Vice-presidente - Carlos Eduardo Damião Filipe (representante da empresa Alão tipo, L.^{da})

Tesoureiro - Pedro Manuel Santos Costa (representante da empresa Ângela Maria C. Tralha Costa)

1.^a secretária - Paula Cristina Jesus da Silva (representante da empresa Jovijoias, L.^{da})

Vogal - Lucinda Maria Lourenço Garcêz da Silva (representante da empresa Fernando Garcêz & Silva, L.^{da})

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 27 de julho de 2017.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA a seguir designada por IPT.

2- O coletivo dos trabalhadores da IPT.

É constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da IPT orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-la, aprovando simultaneamente um programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima

de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea *b)* do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b)* do artigo 5.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

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

3- O voto é directo e secreto nas votações referentes a:

- a)* Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;
- b)* Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c)* Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

- a)* Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou

de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democráticas do colectivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a)* Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b)* Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- c)* Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d)* Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e)* Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respectivo sector de actividade económica;
- f)* Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, o CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

1- A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores na empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação com as estruturas sindicais presentes na empresa.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de or-

ganização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

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

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais

a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e/ou de reconversão da actividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 16.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;

m) Despedimento colectivo;

n) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;

o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
 - b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.
- 2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:
- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projectos de reorganização aí referidos;
 - b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
 - c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
 - d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
 - e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a exigência

de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.

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

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efectivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem

que a reunião de trabalhadores se efectue e afixar a respectiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Acção no interior da empresa

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

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

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;

b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;

c) Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de sub-

comissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º

Protecção legal

Os membros das CT, subcomissões e das comissões coordenadoras, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por três (3) elementos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo acto eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de quatro anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a 3 reuniões seguidas ou 6 interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

1- Qualquer membro da CT pode delegar, por escrito, a sua competência noutro membro da lista de que fazia parte e pela qual concorreu à respectiva eleição, incluindo nos suplentes.

2- A delegação de poderes deve ser especificada e indicar expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário, designadamente quando se trata de um mandato para o período férias ou outro impedimento prolongado, que não pode ser superior a um mês.

3- A delegação não especificada produzirá efeitos apenas numa única reunião da CT.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efectividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objectivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lu-

gar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e aí podem participar, como observadores, todos os membros das listas concorrentes.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, 2 dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

Artigo 46.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de 3 anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respectiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As SUBCT são compostas pelo número máximo de

membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 49.º

Princípio geral

A CT articulará a sua acção com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de actividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do sector e da região respectiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 50.º

Adesão

A CT adere à comissão coordenadora: comissão coordenadora da região de Lisboa (CIL)

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 53.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:

a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;

b) Se o acto eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por 3 membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;

c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada

uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por 3 dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de quinze (15) dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE ou por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da SUBCT 10 % de trabalhadores do respectivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

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

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 30 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

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

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

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

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

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 20.º dia anterior à data marcada para o acto elei-

toral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 5 e menos de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas SUBCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 65.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 66.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à

abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 67.º

Valor dos votos

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

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lava a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 69.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das SUBCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as SUBCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 71.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 72.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

1- À eleição e destituição das SUBCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 73.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 74.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos de Lisboa.

Artigo 75.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 29 de setembro de 2017, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 73, a fl. 25 do livro n.º 2.

Sociedade Parques de Sintra - Monte da Lua, SA - PSML - Constituição

Estatutos aprovados em 14 de setembro de 2017.

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respectivo preâmbulo afirma «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objecto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e actividade da comissão de tra-

balhadores da Sociedade Parques de Sintra - Monte da Lua, SA, adiante denominada por CT da PSML.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa, independentemente da idade ou função, e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

A comissão de trabalhadores da PSML orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição, direitos e competências do colectivo de trabalhadores

SECÇÃO I

Composição

Artigo 3.º

Colectivo de trabalhadores

1- O colectivo dos trabalhadores da CT da PSML é constituído por todos os trabalhadores da empresa, independentemente do vínculo laboral e da respectiva duração ou regime desde que prestem a sua actividade laboral de forma subordinada à PSML.

2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nos presentes estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da CT da PSML.

Artigo 4.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- A assembleia geral;
- A CT.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 5.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expres-

são e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 6.º

Competências

São competências da assembleia geral:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 7.º

Convocação

A assembleia geral pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 20 % ou 100 trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 8.º

Prazos da convocatória

1- A assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa, ou, na ausência daqueles, nos locais mais frequentados pelos trabalhadores e por correio electrónico interno.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 7.º, a CT deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião da assembleia geral, no prazo de 20 dias contados da recepção do referido requerimento.

3- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

Artigo 9.º

Reuniões

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente quando convocada nos termos do artigo 7.º para os efeitos previstos no artigo 6.º

2- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da actividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do colectivo dos trabalhadores e da CT.

3- A assembleia geral reúne extraordinariamente nos termos do artigo seguinte.

Artigo 10.º

Reuniões extraordinárias

1- A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre

que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT ou, nos termos da alínea b) do artigo 7.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 11.º

Funcionamento

1- As deliberações em assembleia são válidas sempre que esta tenha quórum, o que corresponderá à maioria do número de membros com direito a voto, sendo este aferido pelo somatório dos membros presentes.

2- Para os efeitos do número anterior, se à hora marcada para início dos trabalhos não estiver assegurado o quórum de funcionamento, a reunião é adiada por meia hora, altura em que será suficiente qualquer número de presenças.

3- Para a destituição da comissão de trabalhadores a participação mínima na assembleia deve corresponder a 20 % dos trabalhadores da empresa.

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

5- A assembleia geral é presidida pela CT.

Artigo 12.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre directo.

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

3- O voto é secreto nas acções referentes a:

- a) Eleição e destituição da CT;
- b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;
- c) Aprovação e alteração de estatutos.

4- As votações previstas no número anterior decorrem nos termos da lei e pela forma indicada nos presentes estatutos.

5- A assembleia ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- Exige-se maioria qualificada de 2/3 dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Para a destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Para alteração dos estatutos da CT.

Artigo 13.º

Obrigatoriedade de discussão em assembleia

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

- a) Destituição da CT ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2- A votação dos pontos a discussão assinalados no número 1, obedecem ao disposto no número 6 do artigo 12.º

SECÇÃO III

Natureza da comissão de trabalhadores

Artigo 14.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática do colectivo dos trabalhadores a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 15.º

Autonomia e independência

1- A comissão de trabalhadores é independente da administração da empresa e dos seus accionistas, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 16.º

Competência da comissão de trabalhadores

Compete à comissão de trabalhadores:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Exercer o controlo de gestão na PSML;
- c) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- d) Participar, entre outros, nos processos de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios formação profissional e nos procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

Artigo 17.º

Deveres da comissão de trabalhadores

1- No exercício das suas atribuições e direitos a comissão de trabalhadores tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua coesão;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos

seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir ao conselho de administração da PSML e a todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação entre todos os sectores de serviços da PSML;

f) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com o conselho de administração da PSML, na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores e da própria instituição.

2- O exercício abusivo de direitos por parte da comissão de trabalhadores é passível de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

Artigo 18.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais do conselho de administração da PSML, a comissão de trabalhadores conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 19.º

Relações com as organizações sindicais

A actividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

CAPÍTULO III

Direitos instrumentais

Artigo 20.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências a comissão de trabalhadores goza dos direitos previstos na lei e nos artigos seguintes.

Artigo 21.º

Reuniões com os órgãos de direcção e gestão da PSML

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o conselho de administração e com os restantes órgãos de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- Sem prejuízo da regularidade semestral das reuniões com o conselho de administração, deverão ter lugar reuniões sempre que necessário para os fins indicados no número precedente.

3- Das reuniões referidas neste artigo será sempre lavrada acta assinada por todos os presentes.

Artigo 22.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão de trabalhadores e as subcomissões têm direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao pleno exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a PSML como todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a PSML abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização dos serviços e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de «vendas»/prestação de serviços decorrentes de participação em projectos ou outros;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões, profissionais, regalias sociais, grau de absentismo, formação profissional, entre outros;
- g) Situação contabilística da PSML, compreendendo o ba-

lanço, conta de resultados e balancetes;

- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da PSML.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ao conselho de administração da PSML.

6- Nos termos da lei, o presidente do conselho de administração, ou quem este designar, deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias úteis, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 23.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da comissão de trabalhadores, designadamente, os seguintes actos:

- a) Criação, modificação ou alteração dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções de trabalhadores;
- b) Redução de actividade da PSML, ou encerramento desta a qualquer título;
- c) Encerramento de valências ou serviços;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível de recursos humanos da PSML ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da PSML;
- f) Definição, organização e alteração dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da PSML;
- g) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- h) Tratamento de dados biométricos;
- i) Elaboração de regulamentos internos da PSML;
- j) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa, protocolos, etc.;
- k) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- l) Despedimento colectivo;
- m) Mudança, a título individual ou colectivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- n) Balanço Social;
- o) Demais situações previstas na lei, designadamente no Código do Trabalho.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pelo conselho de administração da PSML e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção da respectiva solicitação, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

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

4- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 24.º

Reorganização de serviços e reestruturação da empresa

Em especial para intervenção na organização de serviços e reestruturação da empresa, a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 23.º, sobre quaisquer planos ou projectos de reorganização e reestruturação;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos actos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reorganização ou reestruturação;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos de gestão da PSML ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 25.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pelo conselho de administração da PSML sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

d) Intervir nos demais processos e situações decorrentes da lei, designadamente do Código do Trabalho.

Artigo 26.º

Gestão de serviços sociais

A comissão de trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da PSML.

Artigo 27.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SECÇÃO IV

Condições e garantias do exercício, competências e direitos da comissão de trabalhadores e subcomissões

Artigo 28.º

Condições e garantias da actuação comissão de trabalhadores e subcomissões

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da comissão de trabalhadores e subcomissões são definidas nos termos da lei e dos artigos seguintes.

Artigo 29.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

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

Artigo 30.º

Reuniões de trabalhadores

1- A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e actividades.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões:

a) no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano, ou outro superior determinado por lei;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos.

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

4- Para efeitos dos números 2 e 3, a comissão e as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização das reuniões ao respectivo órgão de gestão com a antecedência mínima de 48 horas.

5- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e as subcomissões de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 31.º

Ação da comissão de trabalhadores e subcomissões no interior da PSML

1- A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercí-

cio das suas atribuições e direitos.

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

Artigo 32.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela PSML.

2- A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 33.º

Direito a instalações adequadas

1- A comissão e as subcomissões de trabalhadores têm o direito a instalações adequadas no interior dos espaços administrados pela PSML, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição dos órgãos representantes dos trabalhadores, pelo conselho de administração da PSML.

Artigo 34.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter dos órgãos de gestão da PSML meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições, de acordo com o disposto no artigo 465.º do Código do Trabalho, com as devidas adaptações.

Artigo 35.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores da PSML que sejam membros da comissão de trabalhadores dispõem para o exercício das respectivas atribuições do crédito de 25 horas por mês.

2- Os trabalhadores da PSML que sejam membros das subcomissões de trabalhadores dispõem para o exercício das respectivas atribuições do crédito de 8 horas por mês.

3- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas nos números 1 e 2 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

4- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, sendo esse tempo, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço efectivo.

Artigo 36.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da PSML que sejam membros da CT.

2- A ausência do trabalhador por motivo do desempenho

de funções em estrutura de representação colectiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas previsto no artigo anterior, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efectivo, salvo para efeito de retribuição.

Artigo 37.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência, a comissão de trabalhadores e subcomissões pratica e tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

Artigo 38.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

1- São nulos e de nenhum efeito os acordos ou actos que visem, por qualquer meio, subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes estatutos, despedir, transferir ou, por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

2- O previsto no número anterior não prejudica nem afasta a protecção em caso de transferência de que gozam os membros da comissão de trabalhadores e subcomissões, prevista no artigo 411.º do Código do Trabalho¹.

Artigo 39.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os preceitos constitucionais, com a lei, com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas no artigo 410.º do Código do Trabalho².

¹ Código do Trabalho, artigo 411.º - Protecção em caso de transferência

1- O trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

2- O empregador deve comunicar a transferência do trabalhador a que se refere o número anterior à estrutura a que este pertence, com antecedência igual à da comunicação feita ao trabalhador.

3- Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto neste artigo.

² Código do Trabalho, artigo 410.º - Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

1- A suspensão preventiva de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva não obsta a que o mesmo tenha acesso a locais e exerça actividades que se compreendem no exercício das correspondentes funções.

2- Na pendência de processo judicial para apuramento de responsabilidade disciplinar, civil ou criminal com fundamento em exercício abusivo de direitos na qualidade de membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, aplica-se ao trabalhador visado o disposto no número anterior.

3- O despedimento de trabalhador candidato a membro de qualquer dos corpos sociais de associação sindical ou que exerça ou haja exercido fun-

Artigo 40.º

Protecção legal

Os membros da comissão de trabalhadores e subcomissões, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da protecção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

Artigo 41.º

Personalidade jurídica e capacidade judiciária

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

CAPÍTULO IV

Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

Artigo 42.º

Sede

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na sede da empresa, em Sintra.

Artigo 43.º

Composição

Nos termos conjugados do artigo 417.º do Código do Trabalho³ a comissão de trabalhadores da Sociedade Parques

ções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

4- A providência cautelar de suspensão de despedimento de trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores só não é decretada se o tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa invocada.

5- A acção de apreciação da licitude de despedimento de trabalhador a que se refere o número anterior tem natureza urgente.

6- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva, este tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos do número 3 do artigo 392.º ou em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

³ Código do Trabalho, artigo 417.º - Número de membros de comissão de trabalhadores, comissão coordenadora ou subcomissão

1- O número de membros de comissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

de Sintra - Monte da Lua, SA (CT - PSML) é composta por 5 elementos efectivos.

Artigo 44.º

Duração do mandato

1- O mandato da comissão de trabalhadores é de 3 anos, durante o primeiro mandato subsequente à aprovação dos estatutos, e de 2 anos em mandatos posteriores.

2- A comissão de trabalhadores entra em exercício no dia posterior à publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 45.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 46.º

Regras a observar em caso de renúncia, destituição da comissão de trabalhadores ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da comissão de trabalhadores, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da comissão de trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, será requerida à comissão eleitoral pela assembleia geral a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

3- Será ainda eleita em assembleia geral uma comissão provisória, a qual, em caso de inexistência da comissão eleitoral ou de o seu número de membros se encontrar reduzido a menos de metade, designará nova comissão eleitoral de entre o seu colectivo.

4- A comissão provisória deve remeter para a comissão de trabalhadores a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da comissão de trabalhadores.

5- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova comissão de tra-

a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores, dois;

b) Em empresa com 50 ou mais trabalhadores e menos de 200, três;

c) Em empresa com 201 a 500 trabalhadores, três a cinco;

d) Em empresa com 501 a 1000 trabalhadores, cinco a sete;

e) Em empresa com mais de 1000 trabalhadores, sete a 11.

2- O número de membros de subcomissão de trabalhadores não pode exceder os seguintes:

a) Em estabelecimento com 50 a 200 trabalhadores, três;

b) Em estabelecimento com mais de 200 trabalhadores, cinco.

3- Em estabelecimento com menos de 50 trabalhadores, a função da subcomissão de trabalhadores é assegurada por um só membro.

4- O número de membros de comissão coordenadora não pode exceder o número das comissões de trabalhadores que a mesma coordena, nem o máximo de 11 membros.

balhadores, a comissão provisória submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

Artigo 47.º

Delegação de poderes entre membros da comissão de trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutra a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

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

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

Artigo 48.º

Coordenação da comissão de trabalhadores

1- A actividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um secretariado executivo composto por dois membros, eleitos na primeira reunião após a investidura.

2- Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respectivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução as deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da comissão de trabalhadores.

Artigo 49.º

Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores

Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 50.º

Deliberações da comissão de trabalhadores

As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da comissão de trabalhadores.

Artigo 51.º

Reuniões da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 52.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões é feita pelo secretariado executivo que faz distribuir a respectiva ordem de trabalhos

por todos os membros em exercício de funções.

2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da comissão de trabalhadores.

Artigo 53.º

Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da comissão de trabalhadores.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 54.º

Financiamento da comissão de trabalhadores

1- Constituem receitas da comissão de trabalhadores:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela comissão de trabalhadores.

2- A comissão de trabalhadores submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas da sua actividade.

SECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

Artigo 55.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou pólos geridos pelo conselho de administração da PSML, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 56.º

Mandato

1- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da comissão de trabalhadores.

2- Se a maioria dos membros das subcomissões de trabalhadores mudar de local de trabalho ou pólo, deverão realizar-se eleições para uma nova subcomissão de trabalhadores, cujo mandato terminará com o da respectiva comissão de trabalhadores.

3- Se a constituição das subcomissões de trabalhadores só for possível após a eleição da comissão de trabalhadores - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou pólo da empresa - o mandato daquela termina com o da comissão de trabalhadores em funções na data da sua eleição.

Artigo 57.º

Composição

As subcomissões de trabalhadores são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respectivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

CAPÍTULO V

Eleições

Artigo 58.º

Objecto

1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da comissão de trabalhadores da Sociedade Parques de Sintra - Monte da Lua, SA (CT - PSML).

2- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes da PSML assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

Artigo 59.º

Elegibilidade

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores que prestem funções em situação de trabalho dependente na PSML, tal como definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 60.º

Sistema eleitoral

1- A comissão de trabalhadores é eleita por sufrágio universal, directo e secreto, segundo o princípio da representação proporcional com candidatura por lista fechada.

2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.

Artigo 61.º

Cálculo da representação proporcional

A conversão dos votos em mandatos faz-se de acordo com o método da média mais alta de Hondt.

Artigo 62.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral, adiante designada por CE, é composta por:

a) Três membros eleitos pela CT, de entre os seus membros;

b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;

c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de um representante eleito e indicado por cada uma das

listas concorrentes ao acto eleitoral, que o apresente com a respectiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os actos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correcta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a CT.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova CE.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em acta elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 63.º

Cadernos eleitorais

1- Incluem-se nos cadernos eleitorais todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho, independentemente da respectiva duração.

2- Os cadernos eleitorais, elaborados pelos Serviços de Recursos Humanos da PSML, em função das unidades orgânicas e serviços em que os trabalhadores se inserem, reportam-se à data da recepção da cópia da convocatória das eleições, sendo entregues à CE no prazo máximo de 48 horas.

3- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da PSML e, sendo caso disso, agrupados por pólos, à data da convocação da votação.

Artigo 64.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue por protocolo.

Artigo 65.º

Acto eleitoral

O acto eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 66.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da comissão de trabalhadores 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição das subcomissões de trabalhadores 10 % de trabalhadores dos respectivos pólos inscritos nos cadernos eleitorais.

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

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla e enunciar as principais linhas programáticas.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou colectivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 67.º

Rejeição de candidaturas

1- A não observação do disposto no artigo anterior constitua motivo de rejeição da candidatura.

2- Além do disposto no número anterior, constitui ainda fundamento de recusa das listas por parte da CE:

a) A entrega fora de prazo;

b) A subscrição das listas pelos candidatos;

c) Um eleitor figurar como candidato ou subscritor de mais do que uma lista.

3- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

4- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detectadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respectiva notificação.

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

Artigo 68.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, as candidaturas aceites.

2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letras, que funcionarão como sigla, atribuídas pela CE a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 69.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

Artigo 70.º

Exercício do direito de voto

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e pólos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respectivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

4- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respectiva fotografia.

5- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em cabine adequada ou outro local especialmente designado que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal X no interior da quadrícula destinada a assinalar a escolha do eleitor.

Artigo 71.º

Mesas de voto

1- Para efeitos do disposto no artigo anterior, e sem prejuízo do prescrito no artigo 431.º do Código do Trabalho⁴

⁴ Código do Trabalho, artigo 431.º - Votação da constituição e aprovação dos estatutos de comissão de trabalhadores

1- A identidade dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação deve constar de caderno eleitoral constituído por lista elaborada pelo empregador, discriminada, sendo caso disso, por estabelecimento.

2- O empregador entrega o caderno eleitoral aos trabalhadores que con-

é constituída uma mesa de voto - em qualquer dos locais geridos pela PSML, cuja concentração de trabalhadores o justifique, de acordo com critérios estabelecidos pela CE -, com a função de promover, gerir e registar as operações da votação e do acto eleitoral.

2- As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, a designar pela CE de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas, os quais ficam dispensados da respectiva prestação de trabalho.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela comissão de trabalhadores e pelas subcomissões no exercício das suas competências, designadamente, nos pólos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 72.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

vocaram a assembleia, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção de cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação nas instalações da empresa.

3- A votação decorre de acordo com as seguintes regras:

a) Em cada estabelecimento com um mínimo de 10 trabalhadores deve haver, pelo menos, uma secção de voto;

b) Cada secção de voto não pode ter mais de 500 votantes;

c) A mesa da secção de voto dirige a respectiva votação e é composta por um presidente e dois vogais que são, para esse efeito, dispensados da respectiva prestação de trabalho.

4- Cada grupo de trabalhadores proponente de um projecto de estatutos pode designar um representante em cada mesa, para acompanhar a votação.

5- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

6- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respectivo horário de trabalho.

7- A votação deve, na medida do possível, decorrer simultaneamente em todas as secções de voto.

8- Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2, na alínea a) do número 3, no número 5 ou na primeira parte do número 6, e constitui contra-ordenação grave a violação do disposto na parte final da alínea c) do número 3 ou na parte final do número 6.

Artigo 73.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respectiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

Artigo 74.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «Voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «Voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 75.º

Valor dos votos

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

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 74.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 76.º

Apuramento de votos

1- A CE procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, simultaneamente em todas as mesas e locais de votação, sendo este acto público.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respectivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respectiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 77.º

Divulgação dos resultados

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação ao conselho de administração da PSML e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A comissão de trabalhadores e as subcomissões iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 78.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 79.º

Destituição da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela comissão de trabalhadores, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar directamente a votação, após a aprovação simultânea de um programa de acção, se a CT não o fizer no prazo máximo de 15 dias a contar data da recepção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da comissão de trabalhadores.

7- Devem participar na votação de destituição da comissão de trabalhadores um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 80.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

À eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 81.º

Tomada de posse da comissão de trabalhadores

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

Artigo 82.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 ou 20 % dos trabalhadores em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e mediante apresentação de proposta de alteração com antecedência mínima de 20 dias sobre a realização da assembleia.

Artigo 83.º

Património

Em caso de extinção da comissão de trabalhadores o seu património, a existir, será entregue a uma instituição de solidariedade social a designar pela assembleia geral.

Artigo 84.º

Entrada em vigor

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

Registado em 28 de setembro de 2017, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 72, a fl. 25 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 27 de julho de 2017, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Armando Cerqueiro
Pedro Noite
Tiago Moreira

Suplentes:

João Silva
Flávio Santos
Pedro Carvalho

Registado em 29 de setembro de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 74, a fl. 25 do livro n.º 2.

Companhia de Seguros Tranquilidade, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores da Companhia de Seguros Tranquilidade, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2016, para o mandato de três anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Diogo Pessoa Carvalho Mendia, é substituído por:
Pedro Francilim Cândido da Graça.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de setembro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no

trabalho na empresa TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA.

«Para cumprimento do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos pela presente comunicar, com a antecedência de 90 dias, que no dia 11 de janeiro de 2018, se realizará na empresa TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Entidade: TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA.

Morada (sede): Estrada 5 de junho, n.º 1, Trajouce, 2785-155 São Domingos de Rana.

(Seguem-se as assinaturas de 79 trabalhadores.)»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA, realizada em 20 de setembro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2017.

Efetivos	BI/CC
José Manuel Pinto Ferreira	09512535
Joaquim Manuel Pereira da Silva	05976512
Frederico Gomes Fernandes	12718386
Manuel Neto de Moura	11056112
Vítor Filipe dos Santos Carvalho	11822212
Vasco Manuel da Silva Pinho	7062973

Suplentes	BI/CC
Pedro Filipe Ribeiro Moura	12886839
Luís Filipes da Nova Leite Pinto	11503615
Nuno Alberto Ramos Silva	12230581
Rui Pedro Borges Oliveira Lento	10510308
Paulo Jorge Neto de Moura	11552257
António Gonçalo Pereira	11231260

Registado em 28 de setembro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 78, a fl. 124 do livro n.º 1.

Automóveis Citroën, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Automóveis Citroën, SA, realizada em 13 de setembro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 15 de junho de 2017.

Efetivos	CC/BI
Carlos Alberto Andrade Anunciação	9190186
Ricardo Jorge dos Santos Rodrigues	11075723
Vladimiro João Ladeiras Bravo	11638221

Suplentes	CC/BI
Luís Miguel Antunes de Sousa	10804851
Roberto Carlos Ferrão Barroso	09937081
Luís Manuel Gomes Santos	11145749

Registado em 28 de setembro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 77, a fl. 123 do livro n.º 1.

Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA, realizada em 12 de setembro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017.

Efetivos	BI/CC
António José Almeida Nobre	8562631
Mário Fernando Serfate da Silva	11349064
Vítor Manuel Alves Costa	10035104

Suplentes	BI/CC
António Carlos de Sousa Paulo	11951561
Luís Filipe Barbosa Borrego Alves	11969594
Pedro Manuel Pereira Milheiro	8941764

Registado em 29 de setembro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 80, a fl. 124 do livro n.º 1.

Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Albergaria-a-Velha, realizada em 15 de setembro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017.

Efetivos	BI/CC
Patrícia Melo da Mota Marques	11447995
José Fernando Rodrigues da Silva	7026391
Clementina Vila Verde da Silva	7945175

Suplentes	BI/CC
Porfíria Maria Nogueira Pinho Pereira	12015597
Álvaro Rui Santos Tavares	8456225
João António de Melo Martins	6637933

Registado em 29 de setembro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 79, a fl. 124 do livro n.º 1.