

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	5
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outra/texto consolidado	48
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras	65
– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras	68
– Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra	72
– Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial e outras/texto consolidado	76
– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	101
– Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado ...	120
– Acordo de empresa entre a AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Alteração salarial e outras	154
– Acordo de empresa entre a SILOPOR - Empresa de Silos Portuários, SA - Em Liquidação e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outra e texto consolidado	177
– Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado	212
– Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado	262
– Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Deliberação da comissão paritária	292
– Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária	294

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES - Constituição 297

II – DIREÇÃO:

- Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES - Eleição 318
- SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal - Eleição 319

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis - ANAREC que passa a denominar-se Associação Nacional de Revendedores de Energia, Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis - ANAREC - Alteração 320

II – DIREÇÃO:

- Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria - Eleição 337
- APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos - Eleição 338

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- Wedrone Portugal, L.^{da} - Constituição 339
- Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal - Alteração 356

II – ELEIÇÕES:

- Wedrone Portugal, L.^{da} - Eleição 375
- Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML - Eleição 376

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Porcelanas da Costa Verde, SA - Convocatória 377
- Amcor Flexibles Portugal, L.^{da} - Alteração 378

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	379
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES	380
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES	402

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

O CCT para a indústria de hortofrutícolas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de junho de 2019, com alterações salariais e outras publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43, de 22 de novembro de 2021, e, ainda, em *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de junho de 2022, é parcialmente revisto nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisãoCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- (...)

2- O presente CCT abrange um universo de 24 empresas, às quais correspondem 750 trabalhadores.

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

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- As alterações à tabela salarial produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025, sendo revistas anualmente.

6- As restantes alterações apenas produzem efeitos a partir da data de publicação do presente CCT em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

(...)

Cláusula 9.^a**Atribuição de categorias**

1- A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2- Atendendo à sazonalidade do sector, quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 60 dias por ano, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

3- A atribuição das categorias profissionais previstas no número 1 será efetuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste contrato.

4- Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

5- Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída, reclamará diretamente, ou através do sindicato, para a entidade patronal por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de 30 dias, contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

(...)

Cláusula 15.^a

Transporte

1- (...)

2- As empresas que não assegurem o transporte previsto nos termos do número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,40 € por cada quilómetro percorrido.

(...)

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2- Quando a empresa não se encontra a laborar por turnos, o período de trabalho deve não iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00, salvo acordo expresso do trabalhador, e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a 1 hora nem superior a 2 horas depois de um período máximo de 5 horas de trabalho consecutivo.

3- Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4- Os horários de trabalho serão afixados na empresa em local bem visível, devendo ser enviada uma cópia ao sindicato.

Cláusula 22.^a

Trabalho por turnos

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- O trabalho prestado em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal de 15 % sobre a retribuição base.

8- No caso de trabalho prestado em regime de turnos fixos em que sejam realizadas horas de trabalho noturno, estas serão pagas com acréscimo de 50 % sobre a remuneração base.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 24.^a

Limites de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 10 horas semanais, 40 horas mensais e 150 horas anuais, considerando-se a soma das horas suplementares, dia de descanso semanal e feriados.

2- (...)

(...)

Cláusula 27.^a

Trabalho noturno

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

(...)

Cláusula 30.^a

Remuneração de trabalho noturno

O trabalho noturno, definido nos termos da cláusula 27.^a, será pago com o acréscimo de 30 % sobre a remuneração base, sem prejuízo do disposto no número 8 da cláusula 22.^a

(...)

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1- (...)

2- Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de 7 dias, 2 dias de descanso consecutivo que, no máximo de 4 semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

3- (...)

(...)

Cláusula 37.^a

Período e época de férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato coletivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, exceto no ano de admissão, em que terão direito, após 6 meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

a) 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios dias;

b) 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias;

c) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou 6 meios dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do número 1 desta cláusula.

4- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5- Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias, que deverá em princípio ser fixada fora do período de campanha, com observância dos condicionamentos legais.

6- O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem poderá ser fracionado em períodos, por forma a que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

8- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias já vencido e respetivo subsídio.

9- A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas, do qual enviará cópia aos respetivos sindicatos.

(...)

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1- Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

- b) Durante 20 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) Durante 5 dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;
- d) Durante 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau na linha colateral;
- e) Por prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- f) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
- h) Ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;
- j) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- k) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) Que por lei forem como tal qualificadas.
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 45.^a-A

Dispensa ao trabalho

- 1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.
- 2- Caso o dia do seu aniversário coincida com dia de descanso semanal complementar, obrigatório ou feriado, o trabalhador fica dispensado do cumprimento do dever de assiduidade no dia imediatamente a seguir.
- (...)

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

Cláusula 50.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) (...);
- b) (...);
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) (...);
- e) (...)
- (...)

Cláusula 54.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

- 1- (...)
- 2- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

6- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas *c)*, *i)* e *j)* do número 2 da cláusula anterior.

(...)

Cláusula 65.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1- (...)

a) Transporte em caminho de ferro (1.^a classe) ou avião ou 0,40 € por cada quilómetro percorrido em viatura própria;

(...);

b) (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

(...)

Cláusula 68.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- (...)

2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de 6,00 € diários.

3- (...)

4- (...)

(...)

Cláusula 73.^a-A

Crédito de horas dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

2- Cada delegado sindical dispõe de um crédito de 8 horas mensais para o exercício das suas funções sindicais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

3- O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no número anterior é determinado da seguinte forma:

a) Empresas com menos de 25 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Empresas com 25 a 49 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresas com 100 a 150 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Empresas com mais de 150 trabalhadores sindicalizados - O número de delegados com crédito de horas é o resultante da fórmula:

$$6 + [(n - 500) / 150]$$

na qual «*n*» é o número de trabalhadores sindicalizados, sendo o resultado apurado, nos termos desta alínea, arredondado para a unidade imediatamente superior.

(...)

ANEXO II

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
0	Diretor-geral Profissional de engenharia (grau VI)	1 425,00
1	Adjunto de diretor-geral Diretor de serviços Profissional de engenharia (grau V)	1 195,00
2	Adjunto do diretor de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau IV)	1 175,00
3	Profissional de engenharia (grau III)	1 065,00
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau II) Programador de informática Tesoureiro	995,00
5	Profissional de engenharia (grau I-B)	955,00
6	Agente técnico agrícola (mais de 5 anos) Chefe de secção (escritório, manutenção, produção) Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado eletricista Encarregado metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Fogueiro-encarregado Guarda-livros Profissional de engenharia (grau I-A)	945,00
7	Agente técnico agrícola (de 2 a 5 anos) Analista principal Chefe de equipa (eletricista, metalúrgico, produção) Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras Inspetor de vendas Enfermeiro Escriturário principal Secretário de direção	935,00

8	<p>Afinador de máquinas de 1.^a Agente técnico agrícola (até 2 anos) Analista de 1.^a Assistente agrícola de 1.^a Bate-chapas de 1.^a Caixa Carpinteiro de 1.^a Classificador de matéria-prima de 1.^a Controlador de produção de 1.^a Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1.^a Ecónomo Educador de infância Escriturário de 1.^a Fiel de armazém Fogueiro de 1.^a Formulador ou preparador Funileiro-latoeiro de 1.^a Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a Mecânico de automóveis de 1.^a Montador, ajustador de máquinas de 1.^a Motorista de pesados Oficial eletricista Operador de máquinas de contabilidade de 1.^a Operador mecanográfico de 1.^a Operador qualificado de 1.^a Pedreiro de 1.^a Perfurador-verificador de 1.^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 1.^a Promotor de vendas Serralheiro civil de 1.^a Serralheiro mecânico de 1.^a Soldador por eletroarco ou oxiacetilénico de 1.^a Tanoeiro de 1.^a Torneiro mecânico de 1.^a Vendedor</p>	925,00
---	--	--------

9	<p>Afinador de máquinas de 2.^a Analista de 2.^a Assistente agrícola de 2.^a Bate-chapas de 2.^a Caixeiro de 1.^a Canalizador de 1.^a Carpinteiro de 2.^a Classificador de matéria-prima de 2.^a Cobrador Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a Conferente Controlador de produção de 2.^a Cozinheiro de 2.^a Desmanchador-cortador de carnes Escriturário de 2.^a Fogueiro de 2.^a Funileiro-latoeiro de 2.^a Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a Mecânico de automóveis de 2.^a Moleiro Montador-ajustador de máquinas de 2.^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas de balancé de 1.^a Operador de máquinas de contabilidade de 2.^a Operador mecanográfico de 2.^a Operador qualificado de 2.^a Operador semiqualficado de 1.^a Pedreiro de 2.^a Perfurador-verificador de 2.^a Pintor de automóveis ou de máquina de 2.^a Pintor de construção civil de 1.^a Serralheiro civil de 2.^a Serralheiro mecânico de 2.^a Soldador por eletroarco ou oxiacetilénico de 2.^a Tanoeiro de 2.^a Torneiro mecânico de 2.^a</p>	910,00
---	--	--------

10	<p>Afinador de máquinas de 3.^a Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Auxiliar de educador de infância Auxiliar de enfermagem Bate-chapas de 3.^a Canalizador de 2.^a Caixeiro de 2.^a Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a Controlador de produção de 3.^a Controlador de vasilhame de parque Cozinheiro de 3.^a Encarregado de campo de 1.^a Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3.^a Fogueiro de 3.^a Funileiro-latoeiro de 3.^a Lubrificador Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a Mecânico de automóveis de 3.^a Montador-ajustador de máquinas de 3.^a Operador de máquinas de balancé de 2.^a Operador de máquinas de latoaria e vazio Operador semiqualficado de 2.^a Perfurador-verificador de 3.^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 3.^a Pintor de construção civil de 2.^a Pré-oficial eletrcista do 2.º ano Serralheiro civil de 3.^a Serralheiro mecânico de 3.^a Soldador por eletroarco ou oxiacetilénico de 3.^a Telefonista Torneiro mecânico de 3.^a</p>	900,00
11	<p>Barrileiro Canalizador de 3.^a Contínuo Cozinheiro sem carteira profissional Empregado de balcão Encarregado de campo de 2.^a Guarda ou rondista Monitor de grupo Operador Porteiro Pré-oficial eletrcista do 1.º ano Preparador de laboratório Tratorista agrícola</p>	880,00

12	Ajudante de electricista Ajudante de fogueiro Caixoteiro Empregado de refeitório Engarrafador-enfrascador Estagiário Praticante Trabalhador indiferenciado Trabalhador de serviços auxiliares Aprendiz Pacote	875,00
----	---	--------

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas transformadoras de produtos hortofrutícolas, à exceção do tomate, representadas pela ANCIPA - Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (divisão de hortofrutícolas) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 24 empresas, que correspondem a 750 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- Este CCT entra em vigor 5 dias após a publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido por 24 meses, exceto as tabelas salariais, que poderão ser revistas anualmente.

2- Qualquer das partes poderá denunciar este contrato para efeitos de revisão, mediante proposta fundamentada a apresentar à outra, decorridos que sejam 20 meses de vigência ou 10 meses, no caso das tabelas salariais.

3- A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à receção da proposta.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo contrato, mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

5- As alterações à tabela salarial produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025, sendo revistas anualmente.

6- As restantes alterações apenas produzem efeitos a partir da data de publicação do presente CCT em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2- Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3- Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4- Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5- As habilitações exigidas neste CCT são as mínimas legais.

Cláusula 4.^a

Readmissão

1- Ao trabalhador permanente readmitido na empresa após cessação do contrato por qualquer das partes ter-se-á que contar, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado anterior à cessação.

2- Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Salvo estipulação em contrário, a admissão dos trabalhadores obedece os períodos experimentais previstos na lei.

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

3- Quando a entidade patronal fizer cessar o contrato sem respeitar o aviso prévio fixado no número anterior, o trabalhador receberá uma indemnização correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Findo o período experimental a admissão torna-se efetiva, contando-se o tempo de serviço a partir da data da admissão provisória.

5- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, bem como a respetiva categoria profissional e demais direitos previstos neste contrato coletivo de trabalho se, entretanto, não for aplicável outro mais vantajoso.

Cláusula 6.^a

Admissão ou promoção para cargos de chefia

1- Os cargos de chefia serão desempenhados por trabalhadores escolhidos pela entidade patronal.

2- Antes da admissão ou promoção de trabalhadores para cargos de chefia, será dado conhecimento aos trabalhadores diretamente subordinados ao profissional cujo cargo se pretende preencher.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

1- É permitida às empresas a admissão de trabalhadores em regime de trabalho eventual ou a termo, nos termos da legislação aplicável.

2- Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo I são definidas as categorias profissionais previstas neste contrato e as funções que lhes corresponderem.

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

1- A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2- Atendendo à sazonalidade do sector, quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias durante mais de 60 dias por ano, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

3- A atribuição das categorias profissionais previstas no número 1 será efetuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste contrato.

4- Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

5- Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída, reclamará diretamente, ou através do sindicato, para a entidade patronal por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de 30 dias, contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadros de pessoal e quotização sindical

1- As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2- No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados, sempre que possível, segundo as respetivas categorias e classes profissionais.

3- As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotas sindicais até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, assim o autorizem.

4- Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas utilizados para o efeito devidamente preenchido.

Cláusula 11.^a

Promoção e acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponde uma escala de retribuição mais elevada.

2- Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam os requisitos necessários.

3- Os aprendizes são promovidos a praticantes ao fim de 1 ano ou logo que atinjam 18 anos de idade.

4- Os praticantes e estagiários ascenderão às respetivas categorias profissionais ao fim de 1 ano.

5- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos a 3.^a e 2.^a ao fim de 3 anos e de 2.^a a 1.^a ao fim de 3 anos.

6- Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos de promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

Cláusula 12.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

1- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão será tomado em consideração, independentemente da empresa em que teve lugar, desde que certificado nos termos do número seguinte e apresentado, quando pedido pela empresa, no ato de admissão e conste da lista de documentos entregues.

2- No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento comprovativo do aproveitamento da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respetiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em função de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com as suas possibilidades físicas;

- e) Não destacar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão, salvo o seu acordo por escrito;
- f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;
- g) Passar aos trabalhadores certificados contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito e devidamente autenticadas;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho;
- i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições de segurança social, comissões sindicais e outras a estes inerentes;
- j) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respetivo processo individual;
- k) Autorizar os contatos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo da normalidade do mesmo;
- l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, 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 condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Em caso algum, 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 ou demais regalias;
- d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador for contratado ou promovido;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de atividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ele indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.^a

Transporte

1- A entidade patronal deverá assegurar, quer em transportes próprios quer através de transportes públicos com horários compatíveis, a ida e volta para a fábrica a partir dos locais habituais situados entre 3 km e 15 km das instalações fabris.

2- As empresas que não assegurem o transporte previsto nos termos do número anterior subsidiarão os trabalhadores com 0,40 € por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1- As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão ainda estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado e de acordo com as necessidades da empresa.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A prática por parte da entidade patronal de qualquer ato em contravenção com o disposto da cláusula 14.^a dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização fixada na cláusula 55.^a deste contrato.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe sejam confiadas;
- c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respetivas funções;
- d) Zelar pelo estado de conservação do material que lhe estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência do trabalhador

- 1- A entidade patronal só pode transferir o trabalhador para outro local ou zona de trabalho se dessa mudança não resultarem sérios e comprovados prejuízos.
- 2- Em caso de discordância, cabe à entidade patronal a prova da inexistência de prejuízo.
- 3- No caso de o trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas diretamente impostas pela transferência, designadamente o transporte de mobiliário e familiares, o aumento do custo de alojamento ou do tempo gasto a mais na deslocação para o novo local de trabalho.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho - Horário móvel - Definição e princípio geral

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.
- 2- No estabelecimento ou modificação dos horários de trabalho serão sempre ouvidos a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.
- 3- Entre o fim de um período normal de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos 10 horas.

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

- 1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de 40 horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam a ser praticados.
- 2- Quando a empresa não se encontre a laborar por turnos, o período de trabalho deve não iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00, salvo acordo expresso do trabalhador, e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a 1 hora nem superior a 2 horas depois de um período máximo de 5 horas de trabalho consecutivo.
- 3- Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4- Os horários de trabalho serão afixados na empresa em local bem visível, devendo ser enviada uma cópia ao sindicato.

Cláusula 22.^a

Trabalho por turnos

1- Deverão ser organizados turnos de pessoal, nos termos da lei, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Quando em regime de turnos se verifique, nos termos da lei, redução do tempo de intervalo para refeição por um período inferior a 1 hora, o mesmo é considerado como serviço efetivo para os trabalhadores a quem se aplique tal redução.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4- A entidade patronal deverá, sempre que possível, afixar a escala e constituição dos turnos até 10 dias antes do seu início, mas nunca inferior a 8 dias de antecedência.

5- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e a entidade patronal.

6- Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado médico, a impossibilidade temporária de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao turno da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

7- O trabalho prestado em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio mensal de 15 % sobre a retribuição base.

8- No caso de trabalho prestado em regime de turnos fixos em que sejam realizadas horas de trabalho noturno, estas serão pagas com acréscimo de 50 % sobre a remuneração base.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho suplementar.

3- O trabalho suplementar é, porém, obrigatório quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou perante casos de força maior, salvo se o trabalhador apresentar dificuldades de transporte ou outro motivo atendível.

4- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenha decorrido, pelo menos, 10 horas sobre o termo da prestação do trabalho.

5- Sempre que o trabalho suplementar ultrapasse as 2 horas seguidas ou coincida com a hora normal de refeição do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo gasto na refeição é também pago como tempo de trabalho suplementar, até ao limite máximo de meia hora.

Cláusula 24.^a

Limites de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar não poderá exceder o limite de 10 horas semanais, 40 horas mensais e 150 horas anuais, considerando-se a soma das horas suplementares, dia de descanso semanal e feriados.

2- Os limites referidos no número anterior poderão ser alargados depois de ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

Cláusula 25.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social acompanhado de declaração de concordância do trabalhador e do parecer da comissão de trabalhadores e da comissão intersindical ou sindical ou dos delegados sindicais.

Cláusula 26.^a**Trabalho em dia de descanso semanal**

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a 1 dia completo de descanso num dos 3 dias seguintes.

2- O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, 3 horas de serviço no dia de descanso semanal.

3- Os trabalhadores só podem trabalhar no dia de descanso semanal:

a) Quando, em face de circunstâncias excecionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;

b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho no prazo de 48 horas.

Cláusula 27.^a**Trabalho noturno**

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalhoCláusula 28.^a**Retribuição**

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

2- A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo II e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3- Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho noturno.

4- Os trabalhadores que exerçam predominantemente funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 35,00 €.

5- A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo II.

6- A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$Rh = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 14}{52 \times \text{horário semanal}}$$

Cláusula 29.^a**Tempo e forma de pagamento**

1- O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2- No ato de pagamento da retribuição a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão com o nome da empresa, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria profissional e classe, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário, prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados, aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3- A retribuição deve ser satisfeita em dinheiro ou, se o trabalhador der o seu acordo, por cheque ou depósito bancário.

4- O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Remuneração de trabalho noturno

O trabalho noturno, definido nos termos da cláusula 27.^a, será pago com o acréscimo de 30 % sobre a remuneração base, sem prejuízo do disposto no número 8 da cláusula 22.^a

Cláusula 31.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado com o aumento correspondente a 75 % da retribuição normal até 2 horas por dia e a 100 % nas horas seguintes.

Cláusula 32.^a

Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e feriados será pago com o acréscimo de 200 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar será pago com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

3- Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal a que se refere o número 1 da cláusula 26.^a dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos 3 dias seguintes.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a 1 mês de retribuição normal.

2- Os trabalhadores que não tenham concluído até 31 de dezembro um ano de serviço receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a 15 dias.

3- Nos casos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado é devido subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo de trabalho prestado.

4- Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativa ao ano de cessação.

5- Este subsídio será pago até 15 de dezembro.

Cláusula 34.^a

Diuturnidades

É garantida a manutenção do direito a diuturnidades nos termos consagrados nas convenções que ora se alteram aos trabalhadores que delas já beneficiam.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 35.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal é o domingo ou os dias previstos nas escalas de turnos rotativos, no regime de laboração contínua, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes são considerados úteis, com exceção dos feriados.

2- Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de 7 dias, 2 dias de descanso consecutivo que, no máximo de 4 semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

3- O previsto nos números 1 e 2 aplica-se aos guardas das instalações fabris.

Cláusula 36.^a

Feridos

1- São considerados feriados, para efeito e encerramento das empresas abrangidas por este contrato, os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal;
- Terça-Feira de Carnaval.

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

Cláusula 37.^a

Período e época de férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato coletivo de trabalho terão direito a 22 dias úteis de férias remuneradas, exceto no ano de admissão, em que terão direito, após 6 meses de execução do contrato, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

- a) 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios dias;
- b) 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias;
- c) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou 6 meios dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto na parte final do número 1 desta cláusula.

4- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5- Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias, que deverá em princípio ser fixada fora do período de campanha, com observância dos condicionamentos legais.

6- O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem poderá ser fracionado em períodos, por forma a que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência.

8- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias já vencido e respetivo subsídio.

9- A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas, do qual enviará cópia aos respetivos sindicatos.

Cláusula 38.^a

Indisponibilidade do direito a férias

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

Cláusula 39.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 40.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, logo que possível, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3- Quando o trabalhador estiver doente até dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4- Se na data indicada para início das férias o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respetivo subsídio quando a doença terminar, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 41.^a

Regime de férias para trabalhadores em caso de cessação de impedimento prolongado

No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias e ao respetivo subsídio que teria vencido em janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, com exceção dos dias referidos no número 2 da cláusula 36.^a, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efetivo das férias.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídios vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respetiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

Cláusula 43.^a

Definição de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

Cláusula 44.^a

Participação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevista, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível, o que poderá ser feito por interposta pessoa ou por telefone.

3- A entidade patronal pode, em qualquer caso da falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 45.^a

Faltas justificadas

1- Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

- a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Durante 20 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) Durante 5 dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;
- d) Durante 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau na linha colateral;
- e) Por prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- f) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;
- h) Ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- i) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;
- j) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- k) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- l) Que por lei forem como tal qualificadas.

2- Nos casos previstos nas alíneas do número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados, só sendo as faltas consideradas justificadas quando dadas por ocasião da ocorrência.

3- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem a diminuição do período de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

Cláusula 45.^a-A

Dispensa ao trabalho

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- Caso o dia do seu aniversário coincida com dia de descanso semanal complementar, obrigatório ou feriado, o trabalhador fica dispensado do cumprimento do dever de assiduidade no dia imediatamente a seguir.

Cláusula 46.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2- Excetua-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea h) do número 1 da cláusula 45.^a, para além dos limites estabelecidos por lei.

3- Sem prejuízo do estabelecido no número 1 da cláusula 45.^a e no número 1 desta cláusula, poderão determinar perda de retribuição das faltas autorizadas pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Efeito das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 1/3 do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 48.^a

Impedimento prolongado

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

2- Aplica-se o disposto no número anterior quando o trabalhador estiver impossibilitado de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, até trânsito em julgado da sentença.

3- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

Cláusula 49.^a

Licença sem retribuição

1- As licenças sem retribuição serão concedidas por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal 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 de trabalho.

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5- A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida para esse efeito.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 51.^a

Cessação por mútuo acordo

1- A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com 1 exemplar.

2- Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3- São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 52.^a

Despedimento

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

2- Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

3- Nas ações judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência de justa causa invocada.

Cláusula 53.^a

Justa causa de despedimento

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, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe seja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho, que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- 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 outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou atos administrativos definitivos ou executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 54.^a

Processo disciplinar em caso de despedimento

1- Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de 2 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5- Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

6- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 55.^a

Inexistência de justa causa

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

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

5- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar atos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 56.^a

Indemnização por despedimento

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento coletivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a 3 meses.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 57.^a

Conceito de infração disciplinar

Considera-se infração disciplinar a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

Cláusula 58.^a

Poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

Cláusula 59.^a

Processo disciplinar

1- Em todos os casos em que se verifique ter existido infração disciplinar, dever-se-á proceder à averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infração foi praticada.

2- Iniciado o procedimento disciplinar pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho, se a presença do trabalhador não se mostrar conveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3- Desde que não exista regime legal imperativo diferente, o processo disciplinar observará nomeadamente as seguintes garantias da defesa do trabalhador:

a) O processo deve ser escrito, e a acusação devidamente fundamentada será levada ao conhecimento do trabalhador mediante nota de culpa na qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;

b) O trabalhador, no prazo de 4 dias após a receção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação indicando todas as diligências que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade;

c) Após a audição das testemunhas, serão entregues ao trabalhador acusado cópias dos respetivos depoimentos.

4- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 45 dias, salvo se o trabalhador requerer a prorrogação por um prazo igual ao previsto na alínea *b)* do número anterior.

5- Quando o processo estiver completo, será presente à comissão de trabalhadores que deverá pronunciar-se no prazo de 4 dias. Caso não haja comissão de trabalhadores, deverá respeitar-se este prazo, para que o trabalhador possa consultar o sindicato ou os seus representantes na empresa.

6- A falta de qualquer dos elementos referidos nos números anteriores determina a nulidade insuprível do procedimento disciplinar e a consequente impossibilidade de se efetivar o despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;

d) Despedimento.

2- As sanções disciplinares previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar nos termos do disposto no número 3 da cláusula anterior.

3- A sanção a que se reporta a alínea *d)* do número 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime na cláusula 54.^a

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

Cláusula 61.^a

Prescrição da infração disciplinar

A infração disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou superior hierárquica com competência disciplinar tem conhecimento da infração.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 62.^a

Direito especiais das mulheres trabalhadoras

1- Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

a) Durante o período de gravidez e até 3 meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas, corrosivas, radioativas e venenosas a altas ou baixas temperaturas e outras clinicamente desaconselháveis;

b) Falar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos. Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número das faltas a que se aplica o disposto nesta alínea será, no máximo, de 30 dias;

c) Interromper o trabalho por 2 períodos de 1 hora cada para amamentação ou aleitação dos filhos, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias, até 1 ano após o parto e enquanto durar a amamentação.

2- É vedado a todas as trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos a prestação de trabalho antes das 8h00 e depois das 20h00. No entanto, nas empresas que tiverem infantário poderão as partes acordar outro horário.

3- As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo, para o efeito, apresentar um documento comprovativo.

4- Às trabalhadoras, durante o período de aleitação, é proibido o trabalho noturno, exceto se a firma tiver creche a funcionar durante esse período ou se a trabalhadora der o seu acordo por escrito.

Cláusula 63.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato celebrado com o menor, se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, da idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

3- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

4- Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem cursos noturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de não os frequentarem.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitualCláusula 64.^a**Princípio geral**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.
- 3- As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objeto de acordo.

Cláusula 65.^a**Direitos dos trabalhadores nas deslocações**

1- Sempre que deslocado em serviço e na falta de viatura fornecida pela entidade patronal, o trabalhador terá direito ao pagamento de:

- a) Transporte em caminho de ferro (1.^a classe) ou avião ou 0,40 € por cada quilómetro percorrido em viatura própria;
- b) Alimentação e alojamento no valor de:

Pequeno-almoço	4,00 €;
Almoço ou jantar	14,00 €;
Ceia	10,00 €.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

c) Horas suplementares sempre que a duração do trabalho, incluindo o tempo gasto nos trajetos e espera, na ida e no regresso, exceda o período de trabalho.

2- Sempre que um profissional se desloque em serviço da empresa para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, com exceção dos prejuízos causados a passageiros transportados gratuitamente.

3- As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

4- O início e o fim do almoço ou do jantar terão de verificar-se respetivamente, entre as 11h30 e as 14h30 e entre as 19h30 e as 21h30, desde que os trabalhadores não possam chegar à empresa dentro do horário normal da refeição.

5- Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7h00, inclusive.

6- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, em qualquer período, entre as 0h00 e as 5h00.

7- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

8- O disposto no número 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

Cláusula 66.^a**Cobertura dos riscos de doença**

1- Durante o período de deslocação, os encargos por doença que em razão do local em que o trabalho seja prestado deixem eventualmente de ser assegurados, os trabalhadores pela respetiva Segurança Social, deverão ser cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competirem à segurança social se os trabalhadores não estivessem deslocados.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso ou de transferência para local com assistência médica adequada, se estas forem prescritas pelo médico, bem como a manter os direitos previstos na cláusula 65.^a enquanto se mantiverem deslocados.

3- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerida pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, como condição necessária para o tratamento, a entidade patronal pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

Cláusula 67.^a

Seguro do pessoal deslocado

A todos os trabalhadores que se desloquem em serviço, seja qual for o meio de transporte utilizado, deverá a entidade patronal fazer um seguro de acidentes pessoais completo, válido durante as 24 horas do dia e por todo o período de deslocação, a favor de quem o trabalhador designe.

CAPÍTULO XI

Garantias sociais

Cláusula 68.^a

Refeitórios e subsídios de alimentação

1- Todas as empresas terão de por à disposição dos trabalhadores em lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2- As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de refeição no valor de 6,00 € diários.

3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4- Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efetivamente trabalharem antes e depois da refeição.

Cláusula 69.^a

Infantários para filhos dos trabalhadores

A entidade patronal deverá diligenciar a instalação de um infantário e subsidiar a sua manutenção, desde que tenha ao seu serviço trabalhadores com filhos até à idade escolar a seu direto cuidado, durante o período de trabalho.

Cláusula 70.^a

Instalações para os trabalhadores eventuais ou de campanha

As instalações das empresas destinadas ao alojamento de pessoal devem possuir condições higiénicas adequadas aos fins a que se destinam.

Cláusula 71.^a

Trabalhadores-estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais, oficializados ou legalmente equiparados os seguintes direitos:

a) Dispensa de 1 hora por dia durante o período letivo, sem prejuízo da retribuição, para efeitos de assistência à aula;

b) Gozar férias, interpoladamente ou não, em época à sua escolha, desde que daí não resultem prejuízos para a empresa;

c) Faltar em cada ano civil, por altura dos exames finais, sem perda de remuneração, 5 dias, seguidos ou alternados, para preparação do conjunto de provas a prestar, além dos dias em que tiverem lugar as provas.

2- Para poderem beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral da frequência.

3- Os direitos previstos no número 1 desta cláusula cessarão automaticamente em cada ano letivo logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de transitar para o ano imediatamente seguinte ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4- Os direitos previstos nesta cláusula cessarão definitivamente quando o trabalhador não obtenha aproveitamento em 2 anos letivos consecutivos.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalhoCláusula 72.^a**Higiene e segurança no trabalho**

As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria.

CAPÍTULO XIII

Exercício do direito sindicalCláusula 73.^a**Direito à atividade sindical na empresa**

As empresas obrigam-se a respeitar o estabelecido na lei, designadamente não interferindo na liberdade de inscrição dos trabalhadores no sindicato e na atividade sindical dentro da empresa.

Cláusula 73.^a-A**Crédito de horas dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

2- Cada delegado sindical dispõe de um crédito de 8 horas mensais para o exercício das suas funções sindicais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

3- O número de delegados sindicais a quem é atribuído o crédito de horas referido no número anterior é determinado da seguinte forma:

a) Empresas com menos de 25 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Empresas com 25 a 49 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresas com 100 a 150 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Empresas com mais de 150 trabalhadores sindicalizados - O número de delegados com crédito de horas é o resultante da fórmula:

$$6 + [(n - 500) / 150]$$

na qual «n» é o número de trabalhadores sindicalizados, sendo o resultado apurado, nos termos desta alínea, arredondado para a unidade imediatamente superior.

CAPÍTULO XIV

Relação entre as partes outorgantesCláusula 74.^a**Interpretação e integração do contrato de trabalho**

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por 4 elementos, sendo 2 em representação da associação patronal e 2 em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com 8 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, que terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas, será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho da Solidariedade e Segurança Social para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta parte integrante do contrato coletivo de trabalho.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 75.^a

Reclassificações

Nas reclassificações a que houver lugar por força da entrada em vigor desta convenção, será tomado em consideração o tempo de serviço no exercício das respetivas funções.

Cláusula 76.^a

Trabalho fora da campanha

Dadas as características sazonais da indústria, os trabalhadores não poderão recusar-se a desempenhar outras tarefas, desde que tal desempenho não implique modificação substancial da sua posição e não exista serviço inerente à sua categoria.

Cláusula 77.^a

Garantia da manutenção de regalias

1- Com a entrada em vigor desta convenção, consideram-se automaticamente revogados todos os instrumentos de regulamentação anteriormente aplicáveis no sector, sendo esta considerada globalmente mais favorável.

2- Salvo os casos especificamente previstos na lei e nesta convenção, da aplicação do presente CCT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição de ordenado, considerando-se quaisquer regalias anteriormente aplicáveis mantidas a nível do contrato individual de trabalho.

ANEXO I

Definição de funções

Adjunto do diretor-geral - É o trabalhador que coadjuva diretamente o diretor-geral.

Adjunto do diretor de serviços - É o trabalhador que coadjuva diretamente e substitui o diretor de serviços.

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respetivas ferramentas.

Agente técnico agrícola - É o trabalhador que tem a seu cargo a responsabilidade de pelo menos uma das seguintes funções;

a) Angaria e celebra contratos de fornecimento de tomate com os produtores, transmitindo a estes os esclarecimentos necessários de que é portador, presta assistência técnica e fiscaliza as áreas contratadas;

b) Controla tecnicamente os viveiros ou outras searas sob administração direta da empresa, tendo sob o seu controlo um ou mais encarregados de seara, que colaboram consigo na execução dos serviços;

c) Executa outras funções técnicas relacionadas com a sua especialidade.

Ajudante de electricista - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador profissional que sob exclusiva responsabilidade e orientação do fogueiro assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os geradores de vapor, de carre-

gamento manual ou automático, e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados. Exerce legalmente as funções nos termos dos artigos 14.º e 15.º do Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista competindo-lhe auxilia-lo na manutenção e limpeza do veículo; vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e faz a entrega nos locais indicados pela firma, podendo ainda fazer a cobrança das respetivas mercadorias.

Analista - É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Analista de informática - É o trabalhador que concebe e projeta no âmbito do tratamento automático da informação os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com a periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático e outras especificações para o programador; efetua testes a fim de se certificar se o tratamento automático de informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações da análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação. Pode ser especializado num domínio particular, nomeadamente na análise lógica dos problemas ou na elaboração de esquemas de funcionamento a ser designado em conformidade por:

- Analista orgânicos;
- Analista de sistemas.

Analista principal - É o trabalhador que além de executar as funções inerentes a um analista, coordena em cada laboratório os serviços dos restantes analistas e preparadores. Substitui o superior hierárquico nos seus impedimentos.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Assistente agrícola - É o trabalhador agrícola especializado que executa funções enquadradas em diretivas gerais bem definidas, como assistência a viveiros, a seareiros e ou searas, podendo fazer compras de matérias-primas agrícolas.

Auxiliar de educador de infância - É o trabalhador que, possuindo habilitações indispensáveis ao desempenho da função, assegura, sob a orientação da educadora de infância, as ações pedagógicas, os cuidados higiénicos, a alimentação e a vigilância das crianças nos tempos livres.

Auxiliar de enfermagem - É o trabalhador de enfermagem com menos de 3 anos de exercício que, findo este período de tempo, passará a enfermeiro, de acordo com os requisitos oficialmente estabelecidos para o efeito.

Barrileiro - É o trabalhador que após o período de aprendizagem terá de construir vasilhas de capacidade inferior a 300 L.

Bate-chapas - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respetivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respetivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto e toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, e, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixoteiro - É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de chumbo, plástico ou matérias afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro - É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras em madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas, trabalha a partir de moldes ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento.

Chefe de equipa (eletricista, metalúrgico e produção) - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta diretamente um grupo de, pelo menos, 3 trabalhadores qualificados.

Chefe de secção (escritório, manutenção e produção) - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços administrativos de manutenção ou de sector de produção.

Chefe de sector de secos - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais na preparação, marcação, armazenagem e embalagem de secos, podendo ter sob as suas ordens até 3 equipas.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, o funcionamento do serviço a que está adstrito da maneira mais eficaz. Exerce nomeadamente, dentro dos limites da sua competência, funções de:

a) Direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço;

b) Propõe a aquisição de equipamentos e materiais e submete à apreciação superior a admissão do pessoal necessário.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Classificador de matéria-prima - É o trabalhador que tem a seu cargo a amostragem e classificação da matéria-prima, sua pesagem, arrumação e limpeza de acordo com as normas estabelecidas pela empresa; pode ter sob as suas ordens os trabalhadores de carga e descarga.

Cobrador - É o trabalhador que procede fora dos escritórios e recebimentos, pagamentos e depósitos ou serviços análogos.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, guias de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos, dentro dos estabelecimentos industriais.

Conferente - É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando as suas entradas e saídas.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação dos custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de técnico de contas.

Contínuo - É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços, tais como entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Controlador de produção - É o trabalhador que colabora na planificação de fabrico e na previsão das necessidades para a produção, elabora requisições e controla os respetivos fornecimentos, bem como as produções e rendimentos. Movimenta todos os stocks incluindo os materiais de manutenção e elabora custos standard e de produção.

Controlador de produção principal - É o trabalhador que tem como funções a execução das tarefas mais quantificadas no controlo de produção.

Controlador de sanidade industrial - É o trabalhador que sob orientação superior dirige, executa e controla operações de sanidade industrial.

Controlador de vasilhame de parque - É o trabalhador que controla a existência no parque de grades e estrados, bem como as entradas e saídas dos mesmos.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou datilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

Cozinheiro - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confeciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Desmanchador-cortador de carnes - É o trabalhador que procede a esquiteamento e desmancha de animais ou suas partes, separando as partes impróprias que não digam respeito aos planos de fabrico.

Diretor-geral - É o trabalhador que, sob orientação dos gestores da empresa, superintende em todas as direções de serviços.

Diretor de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades de serviços administrativos, comercial, técnico e ou outros em conformidade com as diretrizes definidas superiormente; exerce funções tais como:

- a) Colaborar na determinação da política da empresa;
- b) Planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais, instalações e capitais;
- c) Orientar, dirigir e fiscalizar as atividades do(s) serviço(s) segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas, regulamentos prescritos;
- d) Criar e manter uma estrutura do(s) serviço(s) em que superintende que permita um funcionamento de maneira eficaz.

Ecónomo - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em cantinas, refeitórios e similares; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário.

Educador de infância - É o trabalhador que, possuindo as habilitações indispensáveis ao desempenho da função, colabora, com responsável pelo infantário, na programação de atividades técnico-pedagógicas adequadas às crianças, assegura as ações pedagógicas mediante ação direta ou orientação dos auxiliares de educação; zela pela higiene, alimentação, sono e saúde das crianças ao seu cuidado.

Empregado de balcão - É o trabalhador que, predominantemente, serve refeições e bebidas ao balcão, coloca no balcão toalhetes, pratos, copos, talheres e os demais utensílios necessários; serve os vários pratos e bebidas; substitui a loiça servida; prepara e serve misturas, batidos, cafés, infusões, sandes e outros artigos complementares das refeições. Fornece os pedidos; passa as contas e cobra as importâncias dos respetivos consumos; arrecada os documentos de crédito autorizados. Executa ou coopera nos trabalhos de asseio, arrumação e abastecimento da secção.

Empregado de refeitório - É o trabalhador que, predominantemente, executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas das refeições e empacotamento e disposição de talheres, distribuição e receção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; trata da receção e emissão de senhas de refeição, de extras ou de centro de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar em serviço de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos setores que compõem o refeitório.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as atividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de campo - É o trabalhador agrícola sem especialização que executa funções enquadradas em diretivas gerais bem definidas e dirige diretamente um grupo de trabalhadores agrícolas não especializados; pode conduzir viaturas nos serviços de campo e na distribuição de plantas.

Encarregado de construção civil - É o trabalhador que coordena, dirige e controla a atividade dos profissionais de um setor de construção civil.

Encarregado eletricista - É o trabalhador eletricista que coordena, dirige e controla a atividade dos profissionais de um setor de eletricidade.

Encarregado metalúrgico - É o trabalhador metalúrgico que coordena, dirige e controla a atividade dos profissionais de um setor metalúrgico.

Encarregado de sanidade industrial - É o trabalhador que, dando seguimento a planos acordados superiormente, coordena, dirige e controla a atividade dos profissionais de sanidade industrial.

Enfermeiro - É o trabalhador com qualificação específica que exerce direta ou indiretamente funções que visam o equilíbrio da saúde do homem, quer no seu estado normal, com ações preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados que vão complementar a ação clínica.

Engarrafador-enfrascador - É o trabalhador que procede normalmente ao engarrafamento e enfrascamento de produtos acabados, podendo executar tarefas complementares, nomeadamente de lavagem e rotulagem.

Entregador de ferramentas, materiais e produtos - É o trabalhador que, nos armazéns, entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo e controlo das existências dos mesmos.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza 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-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa 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, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas pode verificar e registar a assiduidade do pessoal assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins.

Escriturário principal - É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora diretamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia o escriturário e prepara-se para essa função.

Fiel de armazém - É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1996, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível.

Fogueiro-encarregado - É o trabalhador que dirige os serviços, coordena e controla os mesmos, bem como toda a rede de vapor, tendo sob a sua responsabilidade e transmissão de ordens de serviço aos fogueiros e ajudantes.

Formulador ou preparador - É o trabalhador que, mediante método de fabricação, procede à pesagem de diversos ingredientes que entram na composição do produto. Observa outras instruções dos métodos de fabrico que sejam necessárias. Pode igualmente proceder à mistura dos diversos ingredientes em tanques de mistura com agitadores.

Funileiro-latoeiro - É o trabalhador que fabrica e ou repara artigos de chapa fina, tais como folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada e plástico, com aplicações domésticas e ou industriais. Entende-se, neste caso, por chapa fina aquela que é suscetível de ser cortada por tesoura de mão.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalho conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Guarda ou rondista - É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais, para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Inspetor de vendas - É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores e promotores de venda e vendedores especializados, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos inspecionados pelas notas de encomenda.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica máquinas e veículos, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação, podendo ajudar serralheiros e mecânicos.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que deteta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de aparelhos de precisão - É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas, de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos e outros.

Moleiro - É o trabalhador que orienta e assegura o funcionamento da instalação de moagem, tendo em atenção o processo de moenda para que o pó fabricado corresponda às características pretendidas e cuida da instalação.

Monitor de grupo - É o trabalhador indiferenciado que, sob supervisão de um chefe de equipa ou outro superior hierárquico, ajuda a orientar parte ou todo um grupo de pessoal indiferenciado.

Montador-ajustador de máquinas - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento.

Incluem nesta categoria os profissionais que procedam à roscagem de peças, por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Oficial eletricitista - É o trabalhador eletricitista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Operador - É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de pouca complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detetadas. Consideram-se operadores, os operadores nomeadamente designados por: operador de bomba de extração e pesagem, operador de doseadora enchedora, operador de envelopadora, operador de estação de bombagem, operador de fritadeira, operador de máquinas de cortar pimento, operador de máquinas enchedora embaladora, operador de máquina de fazer pasta, operador de máquina de rechear azeitona, operador de peneiras e operador de refinadora.

Operador de máquinas de balancés - É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furacão e operações semelhantes.

Operador de máquinas de contabilidade - É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de latoaria e vazio - É o trabalhador que trabalha com máquinas da indústria de latoaria e vazio, designadamente: cravadeiras, rebordadeiras de execução de chaves e de meter borracha, estanhadeiras de prensa de tesoura de esquadrar folha e cortar tiras, grafadeiras, despontadeiras, calhandras, caneleiras e de dobragem de tira. Incluem-se os trabalhadores que, utilizando ferramentas de máquinas adequadas, têm por função executar tambores de chapa fina.

Operador mecanográfico - É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Operador qualificado - É o trabalhador que regula e vigia o funcionamento de uma máquina de modo a extrair dela o melhor rendimento. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias verificadas que estejam fora da sua capacidade de intervenção. Consideram-se operador qualificado os operadores nomeadamente designados por: concentrado de instalações contínuas, operador de autoclaves contínuas, operador de túnel de congelação.

Operador semiqualficado - É o trabalhador que vigia, regula e assegura o funcionamento de uma máquina de relativa complexidade ou cujo funcionamento não exige conhecimentos especiais. Cuida da sua limpeza e comunica superiormente as anomalias detetadas. Consideram-se operador semiqualficado os operadores nomeadamente designados por: capsulador, concentrador de instalações descontínuas (até 3 boules), operador de autoclaves descontínuos (abertos), operador de bacias, operador de desidratador, operador de estação de bombas de água e coletor geral, operador de linhas de escolha e equipamento de choques térmicos, operador de máquinas de esterilização e enchimento, operador de misturadora, operador de rotuladora, encartonadora e coladora, operador de trituradora e separadora.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

Perfurador-verificador - É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exatidão dos dados perfurados, efetuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados corretamente.

Pintor de automóveis ou de máquinas - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, aplica as demãos do primário, capa e subcapa e de tinta, afinando as tintas.

Pintor de construção civil - É o trabalhador que, predominantemente, executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Controla entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado de receção de correspondência.

Praticante - É o trabalhador que se prepara para ingressar na respetiva categoria profissional.

Pré-oficial eletricista - É o trabalhador eletricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de laboratório - É o trabalhador que faz recolha de amostras e coadjuva o analista no desempenho das suas funções.

Profissionais de engenharia (grau I) - É o trabalhador que:

- a) Executa trabalho técnico simples e ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projetos ou cálculos sob orientação e controlo de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas de exploração agrícola, fabris e processo;
- c) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob orientação e controlo de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientação técnicas completamente definidas e ou decisões de rotina;
- f) Tem o seu trabalho orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e preciso dos resultados;
- g) Não tem funções de chefia, podendo distribuir e verificar os trabalhos de outros técnicos não profissionais de engenharia.

Profissionais de engenharia (grau II) - É o trabalhador que:

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnica;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;
- f) Tem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa atividade comum;
- h) Utilizar a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Profissional de engenharia (grau III) - É o trabalhador que:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida: os trabalhos para os quais, embora conte com a experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, exploração agrícola, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazo;
- d) Tem atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos;
- e) Coordena planificações e processos fabris e interpreta resultados de computação;
- f) Não tem normalmente o seu trabalho supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia ou outros cuja atividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de profissionais de engenharia ou outros, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Profissionais de engenharia (grau IV) - É o trabalhador que:

- a) É primeiro nível de supervisão direta e contínua. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especialização;
- b) Procede à coordenação completa de atividades, tais como técnico-comercial, fabris, projeto, exploração agrícola e outras;
- c) Procede a recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em trabalhos técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Recebe os trabalhos com simples indicação do seu objetivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou setores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Aplica conhecimentos de engenharia na direção de atividade com fim e realização independentes.

Profissionais de engenharia (grau V) - É o trabalhador que:

- h) Supervisiona a equipa ou equipas de profissionais de engenharia do mesmo ou vários ramos, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo de trabalho dessas equipas;
- i) Chefia e coordena diversas atividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica, possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executada com autonomia,

- j) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvam grande dispêndio ou objetivos a longo prazo;
- k) Resolve problemas complexos, apresentando soluções originais do ponto de vista prático e económico;
- l) Recebe o trabalho com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução,
- m) Pode dirigir uma pequena equipa altamente especializada;
- n) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;
- o) Faz geralmente recomendações na escolha e remuneração do pessoal.

Profissionais de engenharia (grau VI) - É o trabalhador que:

- a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa, sobre vários grupos em assuntos interligados;
- b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência de técnicas de alto nível;
- c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitos somente à política global de controlo financeiro da empresa;
- d) Assessora e dá parecer, com categoria reconhecida no seu campo de engenharia;
- e) Tem o seu trabalho revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros setores;
- f) Revê e analisa o trabalho de engenharia dentro da empresa;
- g) Como gestor, faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

Programador de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação para computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Promotor de vendas - É o trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Secretário de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas.

Soldador de eletroarco ou oxiacetilénico - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura de eletroarco ou oxiacetileno, liga entre si os elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica, incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, em máquinas automáticas ou semiautomáticas, procedem à soldadura e ou enchimento.

Tanoeiro - É o trabalhador que constrói qualquer vasilha, segundo as indicações que lhe forem previamente fornecidas, com acabamentos perfeitos, estanques e sem repasse. Emenda madeiras que se partam durante a construção ou que se estrafie e faz acertos de medição sempre que necessário. Procede ainda à reparação de vasilhas usadas de qualquer capacidade.

Telefonista - É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias

para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas a executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical, revólver ou outro tipo, executa todos os trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peças modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Trabalhador indiferenciado - É o trabalhador que executa as funções sem especialização, procedendo nomeadamente à movimentação de matérias-primas e cargas e descargas.

Trabalhador de serviços auxiliares - É o trabalhador que desempenha funções pouco complexas nos diversos sectores fabris, procedendo a arrumações e limpezas, empilhamento e transporte de latas, escolha de matéria prima e outras tarefas que não exijam esforço físico.

Vendedor - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal.

ANEXO II

Tabela salarial

Grau	Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal (em euros)
0	Diretor-geral Profissional de engenharia (grau VI)	1 425,00
1	Adjunto de diretor-geral Diretor de serviços Profissional de engenharia (grau V)	1 195,00
2	Adjunto do diretor de serviços Analista de informática Profissional de engenharia (grau IV)	1 175,00
3	Profissional de engenharia (grau III)	1 065,00
4	Chefe de serviços Contabilista Profissional de engenharia (grau II) Programador de informática Tesoureiro	995,00
5	Profissional de engenharia (grau I-B)	955,00
6	Agente técnico agrícola (mais de 5 anos) Chefe de secção (escritório, manutenção, produção) Chefe de sector de secos Chefe de vendas Encarregado de armazém Encarregado de construção civil Encarregado electricista Encarregado metalúrgico Encarregado de sanidade industrial Fogoeiro-encarregado Guarda-livros Profissional de engenharia (grau I-A)	945,00

7	Agente técnico agrícola (de 2 a 5 anos) Analista principal Chefe de equipa (eletricista, metalúrgico, produção) Controlador de produção principal Correspondente em línguas estrangeiras Inspetor de vendas Enfermeiro Escriturário principal Secretário de direção	935,00
8	Afinador de máquinas de 1. ^a Agente técnico agrícola (até 2 anos) Analista de 1. ^a Assistente agrícola de 1. ^a Bate-chapas de 1. ^a Caixa Carpinteiro de 1. ^a Classificador de matéria-prima de 1. ^a Controlador de produção de 1. ^a Controlador de sanidade industrial Cozinheiro de 1. ^a Ecónomo Educador de infância Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fogueiro de 1. ^a Formulador ou preparador Funileiro-latoeiro de 1. ^a Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a Mecânico de automóveis de 1. ^a Montador, ajustador de máquinas de 1. ^a Motorista de pesados Oficial eletricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Operador qualificado de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Perfurador-verificador de 1. ^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 1. ^a Promotor de vendas Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por eletroarco ou oxiacetilénico de 1. ^a Tanoeiro de 1. ^a Torneiro mecânico de 1. ^a Vendedor	925,00

9	<p>Afinador de máquinas de 2.^a Analista de 2.^a Assistente agrícola de 2.^a Bate-chapas de 2.^a Caixeiro de 1.^a Canalizador de 1.^a Carpinteiro de 2.^a Classificador de matéria-prima de 2.^a Cobrador Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a Conferente Controlador de produção de 2.^a Cozinheiro de 2.^a Desmanchador-cortador de carnes Escriturário de 2.^a Fogueiro de 2.^a Funileiro-latoeiro de 2.^a Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a Mecânico de automóveis de 2.^a Moleiro Montador-ajustador de máquinas de 2.^a Motorista de ligeiros Operador de máquinas de balancé de 1.^a Operador de máquinas de contabilidade de 2.^a Operador mecanográfico de 2.^a Operador qualificado de 2.^a Operador semiqualficado de 1.^a Pedreiro de 2.^a Perfurador-verificador de 2.^a Pintor de automóveis ou de máquina de 2.^a Pintor de construção civil de 1.^a Serralheiro civil de 2.^a Serralheiro mecânico de 2.^a Soldador por eletroarco ou oxiacetilénico de 2.^a Tanoeiro de 2.^a Torneiro mecânico de 2.^a</p>	910,00
---	--	--------

10	<p>Afinador de máquinas de 3.^a Agente técnico agrícola estagiário Ajudante de motorista Auxiliar de educador de infância Auxiliar de enfermagem Bate-chapas de 3.^a Canalizador de 2.^a Caixeiro de 2.^a Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte de 2.^a Controlador de produção de 3.^a Controlador de vasilhame de parque Cozinheiro de 3.^a Encarregado de campo de 1.^a Entregador de ferramentas, materiais e produtos Escriturário de 3.^a Fogueiro de 3.^a Funileiro-latoeiro de 3.^a Lubrificador Mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a Mecânico de automóveis de 3.^a Montador-ajustador de máquinas de 3.^a Operador de máquinas de balancé de 2.^a Operador de máquinas de latoaria e vazio Operador semiqualficado de 2.^a Perfurador-verificador de 3.^a Pintor de automóveis ou de máquinas de 3.^a Pintor de construção civil de 2.^a Pré-oficial eletrcista do 2.º ano Serralheiro civil de 3.^a Serralheiro mecânico de 3.^a Soldador por eletroarco ou oxiacetilénico de 3.^a Telefonista Torneiro mecânico de 3.^a</p>	900,00
11	<p>Barrileiro Canalizador de 3.^a Contínuo Cozinheiro sem carteira profissional Empregado de balcão Encarregado de campo de 2.^a Guarda ou rondista Monitor de grupo Operador Porteiro Pré-oficial eletrcista do 1.º ano Preparador de laboratório Tratorista agrícola</p>	880,00

12	Ajudante de electricista Ajudante de fogueiro Caixoteiro Empregado de refeitório Engarrafador-enfrascador Estagiário Praticante Trabalhador indiferenciado Trabalhador de serviços auxiliares Aprendiz Pacote	875,00
----	---	--------

Lisboa, 10 de abril de 2025.

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA):

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho, mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho, mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho, mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho, mandatário.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho, mandatário.

Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;

– STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro FEVICOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;

- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 22 de abril de 2025, a fl. 98 do livro n.º 13, com o n.º 106/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contratoCláusula 1.^a**(Âmbito)**

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

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 48 empregadores e a 6435 trabalhadores.

3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 41, de 8 de novembro de 2024.

Cláusula 2.^a**(Vigência)**

1- Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O período mínimo de vigência deste contrato, é de 2 (dois) anos e renova-se por iguais períodos.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos 3 (três) meses, em relação ao termo do período de vigência.

5- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6- As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro dos oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7- O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

CAPÍTULO II

Evolução da carreira profissionalCláusula 3.^a**(Funções)**

1- As funções desempenhadas pelo trabalhador determinarão a atribuição de uma categoria profissional.

2- Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

Cláusula 4.^a

(Admissão)

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato, durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário;

2- O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou superior.

3- Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

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

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 (seis) meses;
- b) 15 dias nos contratos de duração inferior a 6 (seis) meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

5- Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6- O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.^a

(Estágio)

1- O tempo máximo de permanência nas categorias de estagiário será de 1 ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

Cláusula 7.^a

(Evolução profissional)

1- A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:

- a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;
- b) Habilitações literárias e profissionais;
- c) Disponibilidade, cooperação e motivação;
- d) Antiguidade.

2- A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida e desempenho das funções mais qualificadas.

CAPÍTULO III

Dos deveres das partes

Cláusula 8.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

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

- b)* Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e)* Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g)* Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h)* Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 9.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

- a)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b)* Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c)* Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d)* Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f)* Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g)* Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h)* Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j)* Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.

Cláusula 10.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido ao empregador:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b)* Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;
- e)* Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;
- g)* Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
- h)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Da prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

(Local de trabalho)

1- O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido.

2- O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 12.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

Cláusula 13.^a

(Horário de trabalho)

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente CCT.

2- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empresa com antecedência de 7 (sete) dias e comunicadas à Autoridade para as Condições do Trabalho.

3- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo;
- Por turnos;
- Especial.

Cláusula 14.^a

(Horário fixo)

1- No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de 40 horas semanais com o máximo de 8 horas diárias de segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2- O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico e, de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3- Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

Cláusula 15.^a

(Horário por turnos)

1- Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

2- No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de 40 horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória; todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3- O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até 48 horas semanais, desde que, na semana seguinte tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4- Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm que ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de 8 em 8 semanas.

5- O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6- No horário por turnos os intervalos para refeição, de duração de 30 minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm que ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7- Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos - 17 % da remuneração de base;
- b) Regime de dois turnos rotativos - 13 % da remuneração de base;
- c) Regime de laboração contínua - 20 % da remuneração de base.

Cláusula 16.^a

(Horário especial - Limites aos períodos normais de trabalho)

1- O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2- A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 50 horas.

3- Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a 10 horas, nem inferiores a 7 horas.

4- O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de 6 horas, nos termos da lei vigente.

5- O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de 11 horas.

6- Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7- A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior, não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8- Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

Cláusula 17.^a

(Banco de horas)

Institui-se o banco de horas, que se rege de acordo com o anexo V.

Cláusula 18.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encon-

tra numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;

b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2- Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no número 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3- A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 20 % da retribuição base auferida;

b) Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida.

4- Os trabalhadores que auferiram 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato, podem renunciar aos valores referidos no número 3.

Cláusula 19.^a

(Descanso semanal)

1- O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2- O dia de descanso complementar pode ser descontinuado.

3- Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor, sobre as horas normais trabalhadas.

Cláusula 20.^a

(Trabalho nocturno)

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

2- Considera-se trabalhador nocturno aquele que executa pelo menos 3 horas de trabalho nocturno em cada dia.

Cláusula 21.^a

(Da retribuição mínima do trabalho)

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

Cláusula 22.^a

(Diuturnidades)

1- Até 31 de dezembro de 2005 todos os trabalhadores tinham direito a diuturnidades, que se venciam após três anos de permanência na mesma categoria, acrescentando uma a cada três anos, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Por compensações várias em 2005, nomeadamente redução do número de categorias e aumento substancial do valor das correspondentes aos escalões mais baixos da tabela salarial, esta cláusula deixou de se aplicar aos trabalhadores que viessem a ser admitidos a partir de 1 de janeiro de 2006, tendo-se ressalvado os direitos de quem já estava nas empresas.

3- Em 31 de dezembro de 2020, data em que perfazem cinco diuturnidade todos os admitidos antes de 31 de dezembro de 2005, esta cláusula caduca, mantendo esses trabalhadores, no entanto, o direito ao valor das diuturnidades que efectivamente têm, ficando as mesmas a constar do respectivo recibo de vencimento na designação «diuturnidades».

Cláusula 23.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;

c) 100 % a partir das 0h00.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 150 %.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100 %.

5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.

6- Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 5.

9- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 24.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

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

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

Cláusula 25.^a

(Subsídio de alimentação e refeições em deslocação)

1- Nas empresas onde não seja fornecida alimentação em espécie, os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,00 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sendo este pagamento devido a partir de 1 de julho de 2025.

2- As empresas subsidiarão todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

CAPÍTULO V

Da suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 26.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os considerados na lei geral.

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

3- São ainda feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 27.^a

(Direito a férias)

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.^a deste CCT.

3- Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

Cláusula 28.^a

(Aquisição do direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.

4- Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.^a

(Duração do período de férias)

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

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano anterior, nos seguintes termos:

2.1- 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios dias;

2.2- 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias;

2.3- 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou seis meios dias.

Cláusula 30.^a

(Retribuição durante as férias)

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm 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 aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 31.^a

(Marcação do período de férias)

1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Na marcação das férias os períodos mais pretendidos, devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.

5- O período de férias pode ser interpolado, por acordo estabelecido entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.

6- O mapa de férias, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de outubro.

Cláusula 32.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determi-

narem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelo empregador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 31.^a

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 33.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, 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.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 34.^a

(Doença no período de férias)

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados;

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 35.^a

(Definição de falta)

1- Falta é ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 36.^a

(Tipos de falta)

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas:

2- Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastos, enteados, genros e noras; ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comúnhão com o trabalhador, conforme legislação específica;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados);

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;

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

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

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 37.^a

(Comunicação e prova de faltas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 38.^a

(Efeitos das faltas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda 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, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

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

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

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

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 36.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h), do número 2, da cláusula 36.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou infracção disciplinar grave.

6- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 39.^a

(Impedimento prolongado)

1- Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2- É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

Cláusula 40.^a

(Cessação do impedimento prolongado)

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VI

Da cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

(Cessação do contrato)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VII

Das condições particulares de trabalho

Cláusula 42.^a

(Maternidade e paternidade)

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO VIII

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 43.^a

(Segurança, higiene e saúde no trabalho)

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO IX

Das sanções disciplinares

Cláusula 44.^a

(Sanções)

1- O empregador pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3- Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

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

Cláusula 45.^a

(Actividade sindical)

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 46.^a

(Comissão paritária)

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2- A comissão paritária, constituída por:

a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;

b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.

4- A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

Cláusula 47.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015.

ANEXO I

CCT para a indústria de lacticínios

Categorias profissionais

Director - Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

Chefe de área - Coordena e controla as actividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Contabilista - Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

Supervisor de equipa - Coordena e controla as actividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qua-

lidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operador de produção especializado - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Efectua o registo do controlo do processo, resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões pré-estabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

Técnico de vendas - Promove e vende produtos da empresa, indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas, mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

Técnico de manutenção - Planeia e/ou realiza as actividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e os custos de manutenção, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação direccionada para o desempenho da função.

Auto-vendedor - Assegura a relação da empresa com os clientes sobre a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objectivos de vendas estabelecidos.

Técnico administrativo - Coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do Plano Oficial de Contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efectuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente, à Segurança Social e ao Fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

Operador de armazém - Recepciona, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

Operador de manutenção - Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

Vulgarizador - Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

Analista de laboratório - Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do auto - controlo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações pré - definidas em termos de segurança e qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: recepciona, regista e encaminha a correspondência; efectua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e/ou confere documentação de apoio à actividade da empresa, regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

Motorista - Conduz veículos automóveis pesados e/ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

Fogueiro - Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e condutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação - Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

Repositor/promotor - Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

Chefe de secção II - Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

Operador de produção - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operário não especializado - Cooperar em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

Estagiário - Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de 1 ano.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	1 250,00 €
B	Chefe de área	1 190,00 €
C	Contabilista	1 100,00 €
D	Supervisor de equipa	995,00 €
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	965,00 €
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogueiro	925,00 €
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	885,00 €
H	Operário não especializado	870,00 €
I	Estagiário	870,00 €

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025, com exceção do disposto na parte final do novo número 1 da cláusula 25.^a supra.

ANEXO III

Refeições em deslocação

1- A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

Almoço ou jantar 8,50 €.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12h00 e as 14h00 e as 19h00 e as 21h00, respectivamente.

2- O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5h00 e as 7h00, pelo valor de 2,30 €.

3- O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos 1 hora no período entre as 23h00 e as 2h00, no valor de 3,00 €.

4- O disposto no número 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

ANEXO IV

Complemento de reforma

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de laticínios admitidos ao serviço até 30 de novembro de 1979.

ANEXO V

Banco de horas

O presente regime é estabelecido nas seguintes cláusulas.

Primeira

(Âmbito de aplicação)

1- Respeitantes à entidade patronal:

1.1- Reduções, acréscimos ou «picos» de trabalho previsíveis;

1.2- Suspensão ou paragem (total ou parcial) para manutenção ou reparação quer de equipamentos quer de instalações;

1.3- Casos de força maior;

1.4- Situações de crise empresarial suscetíveis de pôr em perigo a viabilidade da entidade patronal e ou a manutenção dos postos de trabalho.

2- Respeitantes ao trabalhador:

2.1- Conciliação da vida familiar com a atividade profissional.

3- Respeitantes a ambas as partes:

3.1- Situações a acordar entre as partes.

Segunda

(Regras sobre a organização dos tempos de trabalho)

1- O período normal de trabalho, pode ser aumentado até duas horas diárias, quer em antecipação, quer em prolongamento do horário normal de trabalho;

2- O período normal de trabalho semanal, não pode ir além de 50 horas;

3- O acréscimo no período normal de trabalho terá como limite 150 horas, por ano civil.

Terceira

(Exclusões)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador, fixado no despectivo mapa de horário de trabalho não integra o banco de horas.

2- Também não integra o banco de horas o trabalho prestado em dia feriado, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

Quarta

(Constituição)

A iniciativa da constituição do banco de horas pode partir de qualquer das partes que, no entanto deverá obter a concordância da contraparte.

§ único. Em qualquer das situações descritas no ponto 1 da cláusula primeira deste anexo, a entidade patronal pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime do banco de horas, desde que leve ao conhecimento do trabalhador os motivos que a impõem.

Quinta

(Comunicações)

A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, 7 dias.

§ único. Em situação de manifesta necessidade e, nomeadamente, nas situações previstas em 1.3 e 1.4 da cláusula primeira deste anexo, aquela antecedência pode ser inferior.

Sexta

(Compensação do trabalho prestado)

A compensação do trabalho prestado pelo trabalhador, em acréscimo ao seu período normal de trabalho, efetuado por iniciativa da entidade patronal, será por esta levado a efeito do modo seguinte:

1- Por cada hora de trabalho que o trabalhador cumpra, quer em antecipação, quer em prolongamento no período normal diário, a entidade patronal compensará o trabalhador por dispensa do trabalho durante uma hora e trinta minutos;

2- Caso não seja possível á entidade patronal compensar do modo referido em 1 o trabalho prestado pelo trabalhador no ano em que o trabalho tenha sido realizado a entidade patronal pagar-lhe-á as horas não compensadas com o acréscimo de 50 %.

Sétima

(Contabilização)

A entidade patronal obriga-se a ter devidamente organizado mapa do qual conste o número de horas que o trabalhador prestar em acréscimo ao período normal de trabalho e as respetivas compensações.

Oitava

(Inalterabilidade da retribuição base mensal)

A retribuição base mensal a liquidar ao trabalhador não sofrerá alteração, quer para mais - nos meses em que, ao abrigo do banco de horas prestar trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho - quer para menos - nos meses em que, quando nos mesmos termos, se operar a compensação por redução e equivalente ao tempo de trabalho.

Nona

(Pagamento em caso de cessação de contrato de trabalho)

Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, em acréscimo ao período normal de trabalho, a entidade patronal pagá-las-ás conforme o número 2 da cláusula sexta.

Cálculo de encargos

Resultante da revisão do CCT/Indústria de lacticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro-e-Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL e o sindicato outorgante e,

Com o objetivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

a) Tabela salarial: 5,97 % de média, nas categorias A a H, inclusive. A categoria I sofreu um aumento extraordinário, por forma a equipará-la, em termos salariais, à categoria H, pelo que, no corrente ano, a atualização respetiva não deverá ser considerada para a média de aumento da tabela salarial;

b) Cláusulas de expressão pecuniária: 0 %;

c) Subsídio de alimentação: 4,00 €.

Porto, 13 de fevereiro de 2025.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

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

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

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

José Vitor de Abreu Freire dos Santos, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José Simões, mandatário.

Depositado em 17 de abril de 2025, a fl. 98 do livro n.º 13, com o n.º 104/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

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

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 48 empregadores e a 6435 trabalhadores.

3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de maio de 2023.

Cláusula 25.^a

(Subsídio de alimentação e refeições em deslocação)

1- Nas empresas onde não seja fornecida alimentação em espécie, os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,00 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sendo este pagamento devido a partir de 1 de julho de 2025.

2- As empresas subsidiarão todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	1 250,00 €
B	Chefe de área	1 190,00 €
C	Contabilista	1 100,00 €
D	Supervisor de equipa	995,00 €
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	965,00 €
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogueiro	925,00 €
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	885,00 €
H	Operário não especializado	870,00 €
I	Estagiário	870,00 €

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025, com exceção do disposto na parte final do novo número 1 da cláusula 25.^a supra.

Cálculo de encargos

Resultante da revisão do CCT/Indústria de Lacticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro-e-Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL e o sindicato outorgante e,

Com o objetivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

- a) Tabela salarial: 5,97 % de média, nas categorias A a H, inclusive. A categoria I sofreu um aumento extraordinário, por forma a equipará-la, em termos salariais, à categoria H, pelo que, no corrente ano, a atualização respetiva não deverá ser considerada para a média de aumento da tabela salarial;
- b) Cláusulas de expressão pecuniária: 0 %;
- c) Subsídio de alimentação: 4,00 €.

Porto, 21 de fevereiro de 2025.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

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

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

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

José Vitor de Abreu Freire dos Santos, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 23 de abril de 2025, a fl. 99 do livro n.º 13, com o n.º 111/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras

Entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, foi acordado introduzir as seguintes alterações salariais e outras ao texto do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2024 que se mantêm em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

CAPÍTULO I

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

1- O presente contrato colectivo de trabalho, aplica-se em todo o território nacional, obriga por um lado, as empresas singulares e colectivas que estejam filiadas na APIO - Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria e, por outro lado, aos trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

A presente convenção aplica-se aos sectores de actividade da indústria de ourivesaria em todo o território nacional.

2- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

(...)

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e serão revistas anualmente.

(...)

CAPÍTULO II

Prestação do trabalhoCláusula 15.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor mínimo de 7,00 € por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado.

- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 27.^a**Duração do período de férias**

O período anual de férias tem a duração mínima de 23 dias úteis.

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- O trabalhador tem direito, se assim o desejar, a gozar um dia de férias na data do seu aniversário.

Cláusula 38.^a**Faltas justificadas**

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como:

- a)* (...);
 - b)* (...);
 - c)* As dadas até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar. Aos períodos de ausência previstos nesta alínea e em *b)* acresce um dia por cada filho além do primeiro;
 - d)* Ao período de ausência previsto na alínea 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;
 - e)* 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;
 - f)* A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A do Código do Trabalho;
 - g)* Prática de actos necessários e inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência, comissões paritárias ou outras inerentes, nos termos da lei sindical;
 - h)* As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - i)* As dadas até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
 - j)* As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha recta; (pais, padrastos, sogros, genros e noras);
 - k)* As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral; (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados);
 - l)* As dadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
 - m)* As que por lei forem como tal qualificadas.
- 2- Aplica-se o disposto na alínea *k)* do número anterior ao falecimento de pessoas que vivem em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.
- 3- (...)

Cláusula 56.^a**Parentalidade**

- 1- (...):
- a)* (...);
- b)* (...);
- c)* (...);
- d)* (...);
- e)* (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...)

2- (...)

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- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

5- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

6- Os trabalhadores deverão dar conhecimento à empresa dos factos que determinem a aplicação do disposto no número anterior com a brevidade possível, após deles terem tido conhecimento.

ANEXO III

Remunerações mínimas e outras matérias de expressão pecuniária

Tabela de remunerações mínimas

Grau	Remunerações mínimas mensais Para vigorar em 2025
I	1 255,00 €
II	1 195,00 €
III	1 135,00 €
IV	1 095,00 €
V	1 005,00 €
VI	980,00 €
VII	925,00 €
VIII	915,00 €
IX	900,00 €
X	875,00 €

Declaração

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) conjugado com o 494.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 93 empresas e 272 trabalhadores.

Lisboa, 3 de abril de 2025.

Pela Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO:

Carlos Alberto Nicolau Caria, na qualidade de presidente da direção.

José Maria Caeiro Bulhão, qualidade de vice-presidente da direção.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Hélder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Nuno Miguel Marta de Sousa, na qualidade de mandatário.

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI -Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 16 de abril de 2025, a fl. 97 do livro n.º 13, com o n.º 101/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra

A ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços - SITESE, acordam a revisão parcial do contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2024, nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam as atividades comerciais de retalhista, designadamente dos CAE 4711 a 4799, e de grossista dos CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677 e 9521 a 9529 representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados nos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe profissional.

2- Este CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a atividade de grossista em setores onde já exista na presente data regulamentação coletiva de trabalho.

3- Para efeitos do disposto no número 1, consideram-se «oficinas de apoio» aquelas cuja atividade é acessória ou complementar da atividade comercial, quer por a respetiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio direto a estas.

4- O âmbito profissional é o constante dos anexos II, III-A, III-B, IV, V, VI e VII.

5- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no momento da entrega desta convenção para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

6- Este CCT abrange 909 empresas e 3805 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- Este CCT vigora pelo período de 24 meses, com exceção das disposições de carácter pecuniário que serão válidas por um período de 12 meses, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

2- A proposta de revisão poderá ser feita decorrido 6 meses sobre a data do seu início de vigência.

3- A contraproposta pode ser apresentada até 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contrapponentes a última data de receção.

4- Após a apresentação da contraproposta e por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se-á num dos oito dias seguintes uma reunião para celebração do protocolo do processo de negociações, identificação e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

5- Iniciadas as negociações, prolongar-se-ão estas pelo prazo de 45 dias, após o que as partes decidirão da continuação respetiva ou da passagem a uma das fases seguintes do processo de contratação coletiva.

6- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido e aplicar-se-á aquele cuja revisão se pretende.

Cláusula 18.^a**Subsídio de refeição**

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de janeiro de 2025 e por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição no valor de 4,25 €.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a 2100,00 €;

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a 2100,00 €;

c) No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC;

d) Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo I. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou seja possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respetivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao I, não só ficará obrigada a atualizar os vencimentos, como a liquidar as diferenças até aí verificadas;

e) Para efeito de verificação de inclusão no componente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.^a o valor do IRC fixado ou a matéria coletável dos rendimentos da categoria B, em caso de tributação em IRS;

f) Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de janeiro de 1985.

Tabela geral de remunerações

Níveis	Tabela 1	Tabela 2
I	870,00 €	870,00 €
II	870,00 €	870,00 €
III	870,00 €	870,00 €
IV	870,00 €	870,00 €
V	870,00 €	870,00 €
VI	872,10 €	872,10 €
VII	874,30 €	874,30 €
VIII	878,50 €	878,50 €
IX	882,80 €	882,80 €
X	883,80 €	906,10 €
XI	887,00 €	923,10 €
XII	948,50 €	992,00 €

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Âmbito profissional	Tabela
I	Técnico estagiário	870,00 €
II	Técnico auxiliar	870,00 €
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	972,00 €
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	1 150,00 €
V	Técnico de suporte	1 280,00 €
VI	Técnico de sistemas	1 419,00 €
VII	Adjunto de chefe de secção	1 642,00 €
VIII	Chefe de secção	1 720,00 €

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela 1	Tabela 2	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I a)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 128,00 €	1 194,00 €		
I b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 228,00 €	1 307,00 €	Economista, jurista	I a)
I c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 348,00 €	1 448,00 €	Economista, jurista	b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante, veterinário.	1 526,00 €	1 677,00 €	Economista, jurista	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 834,00 €	1 976,00 €	Economista, jurista	III

IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	2 233,00 €	2 379,00 €	Economista, jurista	IV
V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	2 661,00 €	2 796,00 €	Economista, jurista	V

Nota I:

- 1- a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 2100,00 €;
 b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC, fixado nos últimos três anos, seja superior a 2100,00 €;
 c) No caso das empresas tributadas em IRS o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.
- 2- Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20 % ou 23 % do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respetivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

Lisboa, 31 de janeiro de 2025.

Pela ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste:

João Rodrigo Galvão Esteveira, na qualidade de presidente da direção.

Henrique Emanuel Taborda Sarreira, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de abril de 2025, a fl. 97 do livro n.º 13, com o n.º 100/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Alteração salarial e outras/texto consolidado

O CCT para o comércio de carnes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 18, de 15 de maio de 2023, e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2024 é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

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

1- Este contrato colectivo de trabalho obriga, por um lado, as empresas que nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor, exerçam a actividade do comércio de carnes, representadas pelas associações patronais outorgantes, bem como por aquelas que o vierem a subscrever, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul.

2- Estão designadamente abrangidos pelo presente contrato colectivo as entidades patronais e os trabalhadores cuja actividade se exerça em talhos ou em estabelecimentos que, com outra designação, procedam ao desmancho, corte e venda de carnes de bovino, equídeo, suíno, ovino e caprino.

3- O presente CCT abrange um universo de 1500 empresas e um total de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

1- O presente contrato entra em vigor nos termos da lei e é válido pelo período de 2 anos;

2- A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária estabelecidas para o presente contrato vigorarão por um período efectivo de 12 meses, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

3- A denúncia não pode ser feita antes de decorridos 9 ou 20 meses, conforme se trate, respectivamente, de revisão das tabelas salariais ou da restante matéria.

4- A contraproposta pode ser apresentada nos 30 dias após o recebimento da proposta, valendo para todos os contra-proponentes a última data de recepção da proposta.

5- As negociações deverão iniciar-se no prazo máximo de quinze dias após a data de recepção da contraproposta e não deverão prolongar-se para além do período de sessenta dias.

6- Enquanto não entrar em vigor o novo texto continuará válido e a aplicar-se aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Classificação profissional, admissão e carreira profissionalCláusula 3.^a**Classificação profissional**

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais de:

- a) Encarregado;
- b) Primeiro-oficial;
- c) Segundo-oficial;
- d) Praticante;
- f) Caixa de balcão.

Às quais correspondem as seguintes funções:

Encarregado - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores.

Primeiro-oficial - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Segundo-oficial - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

Praticante - É o trabalhador que, habilitando-se para o exercício e a responsabilidade da categoria de segundo-oficial, no exercício das suas funções prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

Caixa de balcão - É o trabalhador que recebe valores de pagamento de carnes nos estabelecimentos de talho, verifica as somas devidas, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folha de caixa.

2- Não é obrigatória a existência de caixa de balcão nos estabelecimentos ou secções de talho.

3- Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este, desde que a entidade empregadora não preste serviço no estabelecimento.

4- O lugar de encarregado poderá ser preenchido pela entidade patronal sempre que esta desempenhe, de modo efectivo, no estabelecimento, as funções de direcção e controle do serviço e do pessoal.

5- O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado, terá direito a um acréscimo sobre a retribuição, de acordo com o anexo I.

O encarregado poderá regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado, quando lhe tenha sido aplicada sanção com prévia instauração de processo disciplinar, nos termos da cláusula 83.^a número 2, ou quando o lugar passe a ser desempenhado pela entidade patronal, nos termos do número 4 desta cláusula.

6- A entidade patronal é responsável, em termos de contrato individual de trabalho, previdência, seguro e outros efeitos emergentes de contrato individual de trabalho, expressamente, para todos os efeitos legais e convencionais, pelos actos praticados pelo encarregado, podendo, no entanto, o trabalhador, se assim o entender, chamar solidariamente o encarregado à responsabilidade.

Cláusula 4.^a**Admissão**

1- A admissão de qualquer trabalhador é da competência da entidade patronal, observando-se as disposições e regras estabelecidas neste contrato colectivo.

2- A entidade patronal deve consultar o sindicato quando pretenda admitir ao seu serviço qualquer trabalhador.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o sindicato obriga-se a organizar e manter actualizado um registo de desempregados.

4- Nenhum profissional poderá ser admitido em categoria inferior àquela em que se encontra qualificado, prevalecendo a categoria do seu cartão sindical se a mesma não constar do boletim de admissão.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1- A idade mínima de admissão dos trabalhadores ao serviço das entidades patronais abrangidas pelo presente contrato é de 16 anos.

2- Nenhum trabalhador poderá ser admitido sem que se encontre habilitado com a escolaridade mínima obrigatória e prove, por documento passado pelo serviço de saúde competente, possuir a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

3- Estão dispensados das habilitações a que se refere o número anterior os trabalhadores que já tenham comprovadamente exercido a profissão e os que não estejam abrangidos pela escolaridade obrigatória em vigor, bem como os que residam em localidade onde não existam estabelecimentos de ensino que facultem o referido grau de ensino.

4- A entidade patronal que admitir qualquer trabalhador a quem faltem as habilitações referidas no número 2, mesmo que delas estejam dispensados ao abrigo do número 3, fica obrigada a conceder a este, sem prejuízo da sua remuneração normal, um mínimo de duas horas por dia para que obtenha as necessárias habilitações, competindo ao trabalhador comprovar a inscrição, ainda que em estabelecimento particular, bem como a assiduidade e aproveitamento, excepto em casos de doença.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental durante os primeiros quinze dias.

2- Durante o período experimental qualquer das partes é livre de pôr termo ao contrato, sem necessidade de alegar motivos ou justa causa.

3- Findo o período experimental a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data do início daquele período.

4- Não há lugar a período experimental sempre que isso seja declarado por escrito, em documento subscrito pela entidade patronal, ou sempre que o trabalhador seja transferido de empresa, nas condições referidas na cláusula 8.^a, números 2 e 3.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se feita a este título nos termos da lei.

2- Nenhum profissional pode ser substituído, em caso de impedimento, por outro de categoria menos qualificada - se o houver na localidade -, excepto quando seja chamado a exercer funções do substituído um trabalhador ao serviço no mesmo estabelecimento.

3- A entidade patronal, mesmo sem exercer regularmente a actividade, poderá substituir um trabalhador impedido, mas caso se verifique, em qualquer momento, que o não faz regularmente, os trabalhadores poderão exigir que a entidade patronal se faça substituir de acordo com o número anterior.

4- Quando um trabalhador temporariamente impedido for substituído por outro de categoria menos qualificada ao serviço da mesma entidade patronal, deverá esta admitir outro profissional, igualmente em regime de substituição temporária, para substituir aquele que passou a exercer as funções do trabalhador que se encontra impedido, salvo se os outros trabalhadores o prescindirem.

Cláusula 8.^a

Tempo de serviço

1- Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes e ainda nos estabelecimentos pertencentes a sociedades de que a entidade patronal faça parte e onde o trabalhador haja, porventura, prestado serviço.

2- Quando o trabalhador transitar de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3- O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

1- As entidades patronais ficam obrigadas a enviar, até ao dia 30 de abril de cada ano e até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.º mês completo de vigência deste contrato, o mapa do quadro de pessoal regulado na legislação em vigor.

2- Durante um prazo de quarenta e cinco dias, as entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, de forma bem visível, uma cópia dos mapas referidos no número anterior.

Cláusula 10.^a

Promoções

Sem prejuízo das categorias que lhe competem pelas funções que efectivamente exercerem, os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente promovidos nos seguintes termos:

a) O praticante será obrigatoriamente promovido a segundo oficial logo que complete dois anos de prática, num ou mais estabelecimentos;

b) O segundo-oficial passará a primeiro-oficial após um ano naquela categoria em um ou mais estabelecimentos, após ser submetido a exame.

Cláusula 11.^a

Requerimento e prazos dos exames

1- Para os efeitos previstos nas alíneas b) da cláusula anterior, os trabalhadores apresentarão ao sindicato um requerimento do exame logo que completem onze meses na respectiva categoria.

2- O exame deverá ter lugar no prazo de 30 dias a contar da data de entrada do requerimento.

3- Em caso de impossibilidade absoluta do cumprimento daquele prazo, o exame deverá efectuar-se no prazo máximo de 90 dias a contar do termo dos 30 dias referidos no número anterior.

4- Sempre que se verifique a situação prevista no número anterior e tendo sido aprovado no exame, o trabalhador terá direito aos retroactivos a contar do termo dos 30 dias da entrada do requerimento.

Cláusula 12.^a

Comissão examinadora

1- Para a realização dos exames para promoção é formada uma comissão constituída por dois representantes do sindicato e dois da associação patronal, os quais deverão possuir conhecimentos técnico-profissionais equivalentes aos do topo da carreira.

2- Para aquele efeito cada uma das partes comunicará à outra os seus representantes no prazo de oito dias após o conhecimento por ambas as partes do pedido de exame.

3- A entidade patronal do examinando não poderá fazer parte da comissão examinadora.

4- Em caso de empate, será chamado a integrar a comissão, um monitor de corte e preparação de carnes do Centro de Formação Profissional do Sector Alimentar.

5- O tempo gasto, pelos representantes do sindicato quando em funções nesta comissão será considerado, justificado e remunerado pela sua entidade patronal, até ao máximo de dois dias por mês, e num total de vinte dias por ano, sendo vedada à entidade patronal quaisquer pressões que possam restringir o desempenho daquelas funções.

Cláusula 13.^a

Funcionamento da comissão

1- A data do exame será marcada de comum acordo entre o sindicato e a associação respeitando sempre os prazos previstos na cláusula 11.^a

2- Não comparecendo qualquer dos representantes na comissão, o exame terá lugar oito dias depois.

3- A ausência em segunda convocatória dos representantes da associação implicará a promoção automática do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Matéria do exame de avaliação

1- O exame terá a duração máxima de uma hora e será efectuado no posto de trabalho habitual ou, em caso

de impossibilidade, devidamente comprovada, no Centro de Formação Profissional do Sector Alimentar, sendo avisados quer o trabalhador quer a entidade patronal do dia e hora da sua realização.

2- A avaliação da aptidão do trabalhador será feita exclusivamente com base nas funções definidas neste CCT para as categorias a que o trabalhador se propõe a exame.

3- Quando reprovado, o trabalhador pode requerer novo exame nos seis meses seguintes, devendo a entidade patronal diligenciar na criação de condições que facilitem o seu aperfeiçoamento.

Cláusula 15.^a

Certificado de aptidão profissional

1- Após aprovação no exame o trabalhador receberá um certificado de aptidão profissional passado conjuntamente pelo sindicato e pela associação, dele devendo constar obrigatoriamente a categoria profissional e a data de promoção.

2- Para além do que dispõe o número anterior, o certificado assumirá a forma e o conteúdo que forem acordados em sede da comissão examinadora.

3- Os custos do certificado serão suportados pelo trabalhador.

4- Para efeitos de reconhecimento oficial deste certificado, as partes comprometem-se a solicitar a intervenção do Ministério do Emprego e da Segurança Social, nos termos que vierem a ser definidos no decreto-lei sobre certificação profissional.

Cláusula 16.^a

Direitos adquiridos

1- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor das presentes alterações já estejam classificados como primeiro-oficial manterão esta classificação e ser-lhes-á emitido um certificado nos moldes previstos na cláusula 15.^a

2- Para todos os efeitos serão integralmente respeitadas todas as promoções efectuadas na base das anteriores disposições deste CCT e os tempos de antiguidade na categoria em que se encontrem classificados.

3- As disposições respeitantes à matéria de exames entrarão em vigor decorridos seis meses após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* das presentes alterações.

Cláusula 17.^a

Quadro de densidade

1- O número de trabalhadores de cada estabelecimento retalhista de carnes é função da necessidade imposta à entidade patronal pelo seu movimento comercial, mas os estabelecimentos que possuam três ou mais trabalhadores devem organizar os seus quadros de pessoal de forma a permitir o normal acesso dos profissionais de categoria inferior.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 18.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que lhes tiver de fazer qualquer admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- c) Passar ao trabalhador, sempre que este o solicite, certificado de trabalho donde conste o tempo de serviço e categoria;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais desde que o trabalhador não esteja segurado;
- e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargos em associações sindicais, instituições de previdência, comissões de trabalhadores e comissões de conciliação e julgamento, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente aos departamentos oficiais, às associações outorgantes, ao sindicato e aos delegados sindicais, no âmbito da respectiva empresa, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, especialmente no que diz respeito à salubridade, higiene, ventilação e iluminação, bem como à protecção para os que trabalham no calor e no frio;

h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato, nos termos da lei e deste contrato;

i) Facilitar a formação profissional e escolar dos trabalhadores;

j) Não intervir na actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas, nem se opor à cobrança das quotizações sindicais pelos trabalhadores;

l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correcção os trabalhadores que estiverem sob as suas ordens;

m) Pagar ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio «trabalho igual, salário igual», seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais.

Cláusula 19.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir as disposições deste contrato;

b) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, excepto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;

f) Velar pela observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

g) Proceder com justiça relativamente às infracções disciplinares, cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça, quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;

h) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e o respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

i) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

j) Cumprir as decisões da comissão de conflitos, das comissões de trabalhadores, delegados sindicais e sindicato em matéria da sua competência.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

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 este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos seus companheiros;

c) Baixar a categoria do trabalhador;

d) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

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

g) Despedir e readmitir o trabalhador ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

h) Diminuir a retribuição ou modificar as condições da prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador.

2- A prática, pela entidade patronal, de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder quarenta horas por semana e oito horas por dia, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira ou de terça-feira a sábado.

2- Sempre que o trabalhador dê voluntariamente o seu acordo por escrito à prestação de trabalho ao domingo incluído no seu horário normal, este será pago com o acréscimo de 200 % do valor/hora do seu salário.

3- O descanso semanal obrigatório dos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior verificar-se-á obrigatoriamente ao domingo de 15 em 15 dias.

4- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso e refeição, de duração de uma a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas:

a) O período de almoço pode ser alargado para três horas desde que nisso acordem as partes mediante documento escrito.

5- Os trabalhadores têm direito a um período de tolerância na hora de entrada ao serviço que não poderá exceder dez minutos diários e sessenta mensais.

6- Haverá tolerância de dez minutos para as operações e serviços começados mas não acabados para além da hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

7- Para os efeitos do disposto na parte final do número anterior, quando a soma do tempo de tolerância ultrapasse três horas mensais, será paga como trabalho extraordinário.

8- No estabelecimento do horário de trabalho deverão sempre ser ouvidos os trabalhadores.

9- Só serão permitidas isenções de horário de trabalho com o acordo expresso dos trabalhadores interessados.

Cláusula 22.^a

Horário de trabalho

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

2- Salvo nos regimes de trabalho por turnos, o início e o termo do período normal de trabalho diário deverá ser fixado entre as 7h00 e as 9h00 e entre as 17h00 e as 19h00 respectivamente.

3- Em casos individuais, nomeadamente no que respeita a trabalhadores ao serviço de talhos situados em mercados, o período normal de trabalho poderá ter início às 6h00 e o termo do período normal de trabalho poderá ser alargado até às 20h00, tratando-se de horários desfasados ou por turnos.

Cláusula 23.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário e os trabalhadores não cumpram tal período de funcionamento em regime de horários desfasados, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2- :

a) Entende-se por horário de trabalho desfasado aquele em que os trabalhadores iniciam e terminam a hora diferente os respectivos períodos de trabalho, com sobreposição desses horários na sua fase intermédia, bem

como aquele em que o intervalo para refeição e descanso não ocorre simultaneamente para todos os trabalhadores;

b) Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem horários desfasados sem qualquer sobreposição e sem rotação.

3- A duração do trabalho em cada turno fixo ou rotativo não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho referido na cláusula 21.^a

4- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

5- A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos com a antecedência mínima de quinze dias.

6- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível os interesses manifestados pelos trabalhadores.

7- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 17 % sobre a remuneração base.

8- O subsídio de turno mencionado no número anterior inclui a retribuição do trabalho nocturno a que houver lugar.

9- Este subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a remuneração e deixa de ser devido quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos.

10- O trabalhador em regime de turnos fixos apenas tem direito à retribuição especial por trabalho nocturno efectivamente prestado.

11- Os trabalhadores integrados em regime de trabalho por turnos terão direito a uma redução de meia hora no período normal de trabalho diário, para efeitos de refeição ou descanso, sem perda de retribuição.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- Só em casos de força maior ou na iminência de prejuízos graves poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

3- O trabalho suplementar será sempre facultativo para o trabalhador.

4- As entidades patronais deverão possuir um registo de horas de trabalho suplementar, onde, antes do início da prestação do trabalho e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações.

5- A autorização para a realização de trabalho suplementar, quando exigida, envolve a obrigatoriedade do pagamento aos trabalhadores por ela abrangidos de todas as horas autorizadas, a menos que a sua não utilização seja comunicada ao Ministério do Trabalho por escrito e no mesmo dia ou no dia seguinte.

Cláusula 25.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

A fórmula a considerar no cálculo de horas simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

2- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efectuado, mediante recibo correctamente discriminado, simultaneamente com o pagamento da retribuição do mês em que aquele for prestado, salvo o pagamento do trabalho suplementar prestado a partir do dia 20 de cada mês, que poderá ser efectuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte.

Cláusula 26.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

- 2- É proibida a prestação de trabalho nocturno aos menores de 18 anos.
- 3- Só é permitida a prestação do trabalho nocturno por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador ou, não havendo acordo, em casos de força maior ou na iminência de prejuízos graves.
- 4- O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 50 % em acumulação com a retribuição normal e com a retribuição por trabalho suplementar se o houver.

SECÇÃO II

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 27.^a

Local de trabalho - Noção e princípios gerais

- 1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.
- 2- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

Cláusula 28.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

- 1- Consideram-se pequenas deslocações, todas aquelas que permitam, em menos de uma hora por cada percurso, fora dos limites do horário normal e num raio de 40 km, a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho.
- 2- Nas pequenas deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.
- 3- Nas deslocações não previstas no número 1 e que impossibilitem o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do disposto no número 2, a um subsídio de deslocação a acordar com a entidade patronal e ao pagamento das despesas de alojamento.
- 4- Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.
- 5- Sempre que o trabalhador utilize o seu próprio veículo nas deslocações, terá direito ao pagamento de um quarto do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.
- 6- As despesas previstas nos números 2 e 3 desta cláusula serão pagas contra a apresentação dos documentos comprovativos ou nos seguintes termos:

Diária completa	43,00 €;
Almoço ou jantar	11,00 €;
Pequeno-almoço	6,00 €;
Dormida com pequeno-almoço	26,50 €.

SECÇÃO III

Transferências

Cláusula 29.^a

Princípio geral

Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata da retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

Cláusula 30.^a

Transferência por mudança total ou parcial do estabelecimento

- 1- A entidade patronal pode, salvo estipulação em contrário, transferir o trabalhador, se essa transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- A entidade patronal suportará sempre as despesas directamente impostas pela transferência, as quais serão processadas em recibo separado.

3- Quando da transferência resultar prejuízo sério para o trabalhador, este poderá rescindir o contrato, tendo direito à indemnização fixada na cláusula 61.^a

4- Por prejuízo sério entende-se aquele que é susceptível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens em bens de carácter patrimonial ou não.

Cláusula 31.^a

Transferências individuais

1- Toda e qualquer transferência de local de trabalho ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança, total ou parcial, do estabelecimento entende-se como transferência individual.

2- A transferência de um trabalhador nos termos do número anterior só pode ser feita se houver mútuo acordo, consignado em documento escrito e assinado por ambas as partes, donde constem os termos e condições da transferência.

3- Se ao trabalhador for solicitada a prestação de serviço noutra estabelecimento da mesma entidade patronal, por força de circunstância esporádica e acidental e por tempo que não ultrapasse o dia de trabalho, este só poderá recusar se isso lhe causar prejuízo sério.

4- A entidade patronal obriga-se a pagar as despesas directamente impostas pela transferência, bem como qualquer outro subsídio ou complemento que eventualmente tenha sido acordado e conste em recibos separados.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 32.^a

Conceito de retribuição

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

2- A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

4- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa de balcão têm direito a um abono mensal para falhas no valor de 35,00 €.

Cláusula 33.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo I.

Cláusula 34.^a

Cálculo da remuneração

Para todos os efeitos, o valor da remuneração horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

Cláusula 35.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum profissional exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 36.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição enquanto durar a substituição.

2- Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados, no mesmo ano civil, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Se o impedimento do trabalhador substituído se tornar definitivo ou cessar o contrato de trabalho, o trabalhador substituto ascenderá à categoria do que substituiu.

Cláusula 37.^a

Tempo, forma e documento de pagamento

1- A remuneração vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2- A remuneração deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua actividade e durante o período normal de trabalho.

3- Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a remuneração considera-se como tempo de trabalho normal, e as despesas que efectuar, serão suportadas pela entidade patronal.

4- A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto de pagamento, recibo, no qual figurem o nome completo do trabalhador, número de beneficiário e categoria profissional, devidamente discriminado quanto a período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal, extraordinário, prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios ou complementos, diuturnidades, descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de Natal, correspondente a um mês de remuneração.

2- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço prestado;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao tempo de serviço prestado até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

4- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

5- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, os seus herdeiros terão direito à quota-parte prevista no número 4.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1- As retribuições mensais serão acrescidas de diuturnidades por cada três anos de permanência na categoria de primeiro-oficial e de caixa de balcão até ao limite de três diuturnidades, no valor de 31,00 €, cada uma.

2- O disposto nesta cláusula não se aplica quando o trabalhador já tem retribuição superior à da tabela, acrescida das diuturnidades devidas.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriadosCláusula 40.^a**Descanso semanal e feriados**

1- O dia de descanso semanal obrigatório para os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato é o domingo.

2- Os trabalhadores terão ainda direito a um dia de descanso complementar, que recairá sobre o sábado ou a segunda-feira.

3- São considerados feriados os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Páscoa;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado distrital ou municipal.

4- Os feriados de Sexta-Feira Santa e Terça-Feira de Carnaval poderão ser observados em outro dia com significado local estabelecido por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

5- É proibida a prestação de trabalho no dia 1 de maio.

Cláusula 41.^a**Remuneração do trabalho em dias de descanso e feriados**

1- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório, no dia de descanso semanal complementar e nos dias de feriado será remunerado com o acréscimo de 200 %, salvo o disposto no número seguinte.

2- O trabalho prestado nos dias de feriado que antecedam ou sucedam ao descanso semanal será pago com o acréscimo de 100 %.

3- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar dá direito a um dia completo de descanso, a gozar num dos três dias úteis seguintes, escolhido de comum acordo.

SECÇÃO II

FériasCláusula 42.^a**Direito a férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

Cláusula 43.^a

(Aquisição do direito a férias)

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se em 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número 2 da cláusula 38.^a

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 44.^a, e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço.

Cláusula 44.^a

Período de férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito, em cada ano civil, a 22 dias úteis de férias.

2- Os trabalhadores admitidos durante o 1.º semestre do ano civil terão direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de oito dias úteis.

3- O início das férias não poderá recair sobre dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 45.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia útil antes do seu início.

2- Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

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

Cláusula 46.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

Cláusula 47.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, a apresentar aos trabalhadores até ao dia 31 de março de cada ano, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada, quando os haja.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo o parecer favorável em contrário das entidades aí referidas.

4- As férias poderão ser marcadas, para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de quinze dias consecutivos.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar ao serviço da mesma entidade patronal será concedida faculdade de gozar as suas férias simultaneamente.

Cláusula 48.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a remuneração correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a remuneração correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito a férias e respectivos subsídios previstos nos números 1 e 2 transferem-se para os seus herdeiros.

Cláusula 50.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente trabalho, se verificar a impossibilidade total ou parcial de gozo do direito a férias já vencido, 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 se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de gozado o direito estipulado no número 2, poderá o trabalhador usufruí-lo até ao fim do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 51.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 52.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas suspensas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 50.^a

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 53.^a

Exercício de outras actividades durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

CAPÍTULO VII

Faltas e licença sem retribuiçãoCláusula 54.^a**Conceito de falta**

- 1- Falta é a ausência do trabalhador durante todo o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
- 2- Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho contando-se cada dia como uma falta.

Cláusula 55.^a**Tipos de faltas**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas por altura do casamento, até quinze dias seguidos;
 - b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência, na qualidade de membro da comissão examinadora e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissões de trabalhadores;
 - d) As motivadas pela prestação de provas de exame de aptidão profissional ou em estabelecimentos de ensino oficial ou oficializados, durante o dia de cada prova;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - g) As prévias ou, posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
 - h) Exercício de funções de bombeiro voluntário em caso de sinistro;
 - i) Doação de sangue a título gracioso durante um dia, desde que este dia não recaia na sexta-feira ou no sábado.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.
- 4- Apenas beneficiam do disposto na alínea c) do número 2 delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores até ao número estabelecido na legislação aplicável e neste CCT.

Cláusula 56.^a**Faltas por motivo de falecimento de parentes e afins**

- 1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge legítimo ou de facto, filhos, pais, sogros, genros, noras e irmãos;
 - b) Até dois dias consecutivos por falecimento de bisavós, bisnetos, tios, sobrinhos, avós, netos, cunhados, primos-irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

Cláusula 57.^a**Comunicação e prova sobre faltas justificadas**

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3- No caso de faltas dadas por membros da direcção da associação sindical, a direcção interessada deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.
- 4- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 58.^a**Consequência da falta de veracidade dos factos alegados**

1- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas da cláusula 55.^a quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infracção disciplinar.

2- O trabalhador fica obrigado a apresentar à entidade patronal prova documental ou declaração escrita e testemunhada dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas, sob pena de serem consideradas injustificadas.

Cláusula 59.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 55.^a, à excepção das que forem concedidas na legislação aplicável e neste CCT como crédito de horas para o exercício das funções aí estabelecidas;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.

3- Nos casos previstos nas alíneas e) e f) do número 2 da cláusula 55.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

5- O disposto no número 3 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que se torne certo que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

6- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

7- Terminado o impedimento referido nos números anteriores, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 60.^a**Efeito das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2- Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

3- No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 61.^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- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 62.^a

Cálculo do valor da remuneração para desconto de faltas

1- O valor da remuneração horária para efeitos do desconto de faltas será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$RH = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal (quarenta horas)} \times 52}$$

Cláusula 63.^a

Impedimento por serviço militar

Durante a prestação do serviço militar, em período de licença, o trabalhador poderá retomar a prestação de trabalho e conseqüente remuneração se não tiver sido substituído após a suspensão do contrato e desde que apresente à entidade patronal e no sindicato documento militar que lhe permita o exercício da profissão, sem qualquer responsabilidade para a entidade patronal, designadamente em caso de acidente de trabalho ocorrido nesse período e que lhe possa afectar as faculdades para o cumprimento do serviço militar.

Cláusula 64.^a

Licença sem retribuição

- 1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças 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 efectiva prestação de trabalho.
- 4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.
- 5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, nos termos previstos na lei para os contratos a termo.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 65.^a

Causas da extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 66.^a

Justa causa de rescisão

1- Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e conseqüências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, 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, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
 - h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual, não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
 - j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
 - m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
 - n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.
- 3- Poderão nomeadamente, constituir justa causa, por parte do trabalhador, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, as seguintes situações:
- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
 - b) Violação culposa das garantias legais e 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 do trabalhador ou a ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 67.^a

Proibição de despedimentos sem justa causa

- 1- É vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.
- 2- A existência de justa causa terá sempre de ser apurada em processo disciplinar nos termos da lei.
- 3- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
- 4- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que devia normalmente ter auferido desde a data de despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
- 5- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses de retribuição.

Cláusula 68.^a

Extinção do contrato por parte do trabalhador

- 1- Os trabalhadores que se despedirem com justa causa terão direito, sem prejuízo de lei imperativa em contrário, a uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade na empresa, no mínimo de três meses.
- 2- Os trabalhadores que se despedirem sem justa causa deverão avisar a entidade patronal com a antecedência de dois meses, se o contrato durar há mais de dois anos, e um mês, se o contrato tiver duração inferior a dois anos.
- 3- Se o trabalhador não cumprir total ou parcialmente o prazo do aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 69.^a

Certificado de trabalho

- 1- Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e as funções que desempenhou.
- 2- O certificado não poderá conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.
- 3- Deve ainda a entidade patronal entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida no artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

Cláusula 70.^a

Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de transmissão do estabelecimento os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos previstos neste contrato.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade patronal transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutro estabelecimento ou exploração e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até três meses após a transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar eventuais créditos.

Cláusula 71.^a

Encerramento e falência

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respectivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

2- Os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Cláusula 72.^a

Parentalidade

1- Para efeitos do regime de protecção da parentalidade aplica-se o previsto no Código do Trabalho e na legislação complementar.

Cláusula 73.^a

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores e vigiar a sua conduta.

2- Os trabalhadores menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

Cláusula 74.^a

Inspecções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2- Os resultados da inspecção médica referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

3- Os resultados indicados no número anterior deverão ser comunicados por escrito ao trabalhador.

Cláusula 75.^a

Trabalhadores diminuídos

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

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 76.^a

Responsabilidade das empresas

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo, para tanto, conceder licenças sem perda de retribuição para a frequência de cursos de aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento, a partir das dezoito horas.

Cláusula 77.^a

Trabalhadores-estudantes

Aplica-se o disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 78.^a

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 79.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

1- A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0°C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após a qual haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2- A permanência consecutiva nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0°C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após as quais haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam actividade em câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

Cláusula 80.^a

Vigilância médica

1- O estado de saúde dos trabalhadores em câmaras frigoríficas deverá ser objecto de inspecção médica pelo menos uma vez por ano, através dos médicos indicados por cada uma das partes.

2- Tal inspecção não acarretará qualquer despesa ao trabalhador.

3- Os resultados da inspecção médica devem ser registados e assinados por médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria, e comunicados, por escrito, aos trabalhadores.

4- Quando a permanência do trabalhador neste trabalho for desaconselhada por razões médicas, deve a entidade patronal, no caso de lhe ser possível, transferi-lo para outra tarefa compatível com o seu estado de saúde, sem prejuízo algum para o trabalhador, nomeadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias existentes à data da transferência.

CAPÍTULO XII

Previdência e regalias sociais

Cláusula 81.^a

Princípio geral

1- As entidades patronais e os trabalhadores abrangidos por este contrato obrigam-se a contribuir para a segurança social nos termos da legislação em vigor, nomeadamente a efectuar descontos sobre as retribuições ilíquidas efectivamente auferidas.

2- As associações outorgantes deste contrato comprometem-se a diligenciar no sentido de que os seus representantes cumpram integralmente os objectivos enunciados no número anterior.

3- A entidade patronal não poderá pagar por si a contribuição devida pelo trabalhador

Cláusula 82.^a

Complemento de subsídio de doença e de acidente de trabalho

1- No caso de faltas dadas por doença, que deverá ser sempre comprovada por boletim de baixa da Segurança Social, a entidade patronal pagará, a partir do segundo dia, a diferença entre o subsídio de doença e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador à data da baixa, até trinta dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional de que resulte incapacidade temporária absoluta ou parcial, a entidade patronal pagará a diferença entre o subsídio de seguro e o ordenado líquido auferido pelo trabalhador à data do acidente ou doença, até ao limite de cento e vinte dias por ano.

CAPÍTULO XIII

Sanções

Cláusula 83.^a

Sanções disciplinares

1- As infracções disciplinares dos trabalhadores serão punidas com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento nos termos deste contrato.

2- As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 1 não podem ser aplicadas sem instauração de prévio processo disciplinar.

3- É nula e de nenhum efeito a sanção aplicada sem instauração de processo disciplinar, quando este seja necessário.

4- As restantes sanções não podem ser aplicadas sem audição prévia do trabalhador, dando-lhe todas as garantias de defesa.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder oito dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de trinta dias.

6- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anterior e à gravidade da infracção, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

7- A infracção disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

8- Da aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do número 1 desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar para o órgão competente.

Cláusula 84.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea d) da cláusula 19.ª;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou comissões de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

CAPÍTULO XIV

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 85.ª

Princípio geral

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na legítima actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 86.ª

Comunicação à empresa

1- O sindicato obriga-se a comunicar à entidade patronal a constituição da CSE e delegados sindicais, indicando os nomes dos respectivos membros por meio de carta registada com aviso 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 de funções.

Cláusula 87.ª

Órgãos sindicais

1- Dirigentes sindicais são, além dos corpos gerentes do sindicato, os corpos gerentes das uniões, federações e confederações e de quaisquer outras associações de carácter sindical.

2- A comissão sindical da empresa é um órgão do sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais.

3- A comissão intersindical da empresa é a organização de delegados das comissões sindicais da empresa ou unidade de produção.

4- Os delegados sindicais são representantes do sindicato na empresa, eleitos pelos trabalhadores.

Cláusula 88.ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos das CSE, delegados sindicais e ainda trabalhadores com funções sindicais ou em instituições de previdência têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração nem provocar despedimento ou sanções nem ser motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os membros da direcção sindical dispõem de um crédito de cinco dias por mês para o exercício das suas funções, podendo utilizá-los por acumulação durante o mês a que respeitarem.

3- No exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito de oito horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afectados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais nem os respectivos subsídios e outras regalias.

5- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na previdência poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, com excepção da remuneração.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada por escrito com a antecedência mínima de um dia das datas e do número de dias necessários ou, em casos de urgência, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verifique.

7- Os créditos referidos nesta cláusula são atribuídos a número de delegados determinado da forma seguinte:

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

- b) Empresas com cinquenta e nove trabalhadores sindicalizados - 2;
- c) Empresas com cem e noventa e nove trabalhadores sindicalizados - 3;
- d) Empresas com quinhentos ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resultante da fórmula:

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

sendo n o número de trabalhadores.

8- Para os efeitos do número anterior, os sindicatos ou os delegados sindicais comunicarão à empresa quais de entre estes beneficiam do crédito de horas referido no número 3 desta cláusula.

Cláusula 89.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

- a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções, desde que a empresa ou unidade de produção tenha menos de cento e cinquenta trabalhadores;
- b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções, desde que a empresa ou unidade de produção tenha cento e cinquenta ou mais trabalhadores;
- c) Reconhecer o direito dos delegados sindicais a afixarem, no interior da empresa e em local adequado, textos, comunicações ou informações relacionados com os interesses dos trabalhadores;
- d) Permitir aos delegados sindicais a cobrança das quotizações sindicais durante o período normal de trabalho.

Cláusula 90.^a

Assembleia de trabalhadores

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CSE ou pelo sindicato.

2- Fora do horário normal, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho sempre que convocados pelo CSE, CIE ou sindicato ou por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa.

3- Para os efeitos dos números anteriores a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal com a antecedência mínima de um dia a data e hora em que pretendem que elas se efectuem.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária e comissão de conflitos

Cláusula 91.^a

Comissão paritária

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária constituída por quatro elementos, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros, com competência para decidir as questões levantadas sobre a interpretação das disposições contratuais e suprimir as suas lacunas.

2- A comissão funcionará mediante convocação de qualquer das partes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação da alteração contratual, a identificação dos respectivos representantes.

4- As deliberações tomadas serão comunicadas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, pelo que ficarão a fazer parte integrante do contrato.

Cláusula 92.^a**Comissão de conflitos**

1- Os conflitos individuais de trabalho, surgidos no decurso da vigência deste contrato colectivo de trabalho, entre entidades patronais e trabalhadores poderão ser submetidos à apreciação de uma comissão constituída por um elemento da direcção do sindicato, um elemento da Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e um assessor técnico para questões laborais de cada uma destas duas entidades.

2- Esta comissão funcionará a pedido do sindicato ou da associação referida, na sede desta, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência, com a indicação da agenda de trabalhos e do dia e hora da reunião

3- A comissão tem somente funções de conciliação sem prejuízo do recurso aos meios legais.

4- As partes comunicarão uma à outra, dentro de vinte dias a contar da publicação da alteração contratual a identificação dos respectivos representantes.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitóriasCláusula 93.^a**Manutenção de regalias anteriores**

Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente baixa de categoria, diminuição de retribuição ou suspensão de quaisquer regalias que os trabalhadores estejam a usufruir.

Cláusula 94.^a**Carnes fornecidas**

As entidades patronais não poderão descontar na retribuição o valor das carnes que sejam fornecidas aos trabalhadores.

Cláusula 95.^a**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,00 € desde que prestem no mínimo 4 horas de trabalho diário.

Cláusula 96.^a**Aplicação das tabelas salariais**

1- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária estabelecidas pelo presente contrato aplicam-se a partir de 1 de janeiro de 2025.

2- As entidades patronais inscritas nas associações signatárias obrigam-se a aplicar as alterações ao CCT resultantes da presente negociação no mês seguinte ao da celebração do acordo.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas mensais

Categoria profissional	Remuneração mínima
Encarregado	1 190,00 €
Primeiro-oficial	1 090,00 €
Segundo-oficial	970,00 €
Caixa de balcão	890,00 €
Praticante	880,00 €

ANEXO II

**Níveis de qualificação
(Decreto-Lei n.º 121/1978)**

	Níveis	Designações profissionais	Categorias profissionais
3.1- Encarregados	5.2 Comércio	Encarregado	
5- Profissionais qualificados		Cortador	Primeiro oficial Segundo oficial
		Caixa de balcão	Caixa de balcão
X- Praticantes e	X- 5.2.1- Praticante qualificado (comércio)	-	Praticante

Lisboa, 11 de março de 2025.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul:

Hugo Manuel Pereira de Almeida, mandatário.

Pelas Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP, ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste, AECBP - Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor:

Marianela Lourenço Rodrigues Lourenço, mandatária.

Pela Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

Isaú Alves Fialho da Maia, mandatário.

Depositado em 22 de abril de 2025, a fl. 98 do livro n.º 13, com o n.º 107/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Entre a Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - SIMAMEVIP é estabelecido o acordo de revisão parcial do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2017, com a retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2017 e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2024, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e denúnciaCláusula 2.^a**Vigência**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro do ano para o qual são aprovadas, e vigorarão pelo prazo de 1 ano.

CAPÍTULO VI

Retribuição de trabalhoCláusula 28.^a**Retribuição do trabalho suplementar**

- 1- (...):
 - a) (...);
 - b) (...);
 - c) O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago com os seguintes acréscimos: 50 % pela primeira hora ou fração desta, 75 % por hora subsequente ou fração desta, 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal obrigatório e complementar ou em feriado.
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho semanal, em dia de descanso complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual apenas se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

5- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar nos três dias normais de trabalho seguintes.

6- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 43.^a

Formação contínua

1- (...)

2- (...)

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 40 horas anuais de formação certificada.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 47.^a

Revisão das categorias profissionais

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são os seguintes:

- Diretor de serviços;
- Chefe de agência;
- Chefe de serviços;
- Chefe de secção;
- Programador de informática;
- Secretária(o) de direção;
- Controlador de informática;
- 1.º técnico administrativo;
- 1.º técnico de turismo;
- Promotor de vendas;
- 2.º técnico administrativo;
- 2.º técnico de turismo;
- 3.º técnico administrativo;
- 3.º técnico de turismo;
- Técnico de turismo principiante;
- Rececionista;
- Aspirante;
- Motorista.

2- As partes acordam que as categorias profissionais e respetiva definição de funções constantes da presente convenção serão revistas até 31 de dezembro de 2025.

ANEXO I

Definição de funções

Aspirante - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva outros trabalhadores e se prepara para ascender às funções de técnico administrativo ou técnico de turismo.

Chefe de agência - É o trabalhador que superintende em todos os serviços da agência, podendo ser o diretor técnico da mesma.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, dirige, coordena, nos limites dos poderes de que está investido e sob a orientação e dependência do chefe de agência, ou superior hierárquico equiparado, na sede ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias. Exerce funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades da empresa, segundo as orientações e fins definidos.

Controlador de informática - É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, afim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confirma a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador e certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requererem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Diretor de serviços - É o trabalhador que participa, quando solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objetivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objetivos da sua direção de serviços, de acordo com as políticas e objetivos gerais definidos, programando as ações a desenvolver; coordena, controla e é responsável pelo desenvolvimento das ações programadas.

Motorista - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros de passageiros ou mistos afetos aos serviços administrativos da empresa, podendo executar outros serviços análogos. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias e adequadas, e, recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Técnico/a administrativo/a (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que executa diversos serviços de expediente geral de escritório, tais como conferência geral de faturas, controle de recebimentos e pagamentos, elaboração de mapas, folhas de salários, controle de correio, operador de telex, arquivo e outros serviços de carácter geral de contabilidade, podendo operar com terminais de computador após formação adequada.

Programador/a de informática - É o trabalhador que:

a) Estuda os materiais a tratar especificados no manual de análise orgânica e os materiais de tratamento disponíveis na instalação e concebe a estrutura de um programa. Define tecnicamente os formatos das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do programa no computador. Codifica, testa, documenta e elabora o manual de exploração do programa;

b) Estuda as especificações dos trabalhos a realizar em equipamentos periféricos ou acessórios ao computador (terminais, equipamentos de recolha de dados, minicomputadores), em regra equipamentos que só executam um tipo de trabalho, que não têm um sistema de operações e se programam numa linguagem que lhes é específica;

c) Estuda os dispositivos e as técnicas disponíveis, estabelece e testa programas e elabora o manual de operação.

Promotor/a de vendas - É o trabalhador que tem como funções predominantes a promoção de vendas de serviços e contactos com clientes, fora das instalações da empresa, no seu serviço de promoção, podendo conduzir viaturas ligeiras.

Rececionista - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes; recebe e entrega correspondência. Pode ainda desempenhar funções de telefonista.

Secretário/a de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Compete-lhe o desempenho das seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (receção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência, externa e interna, leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo); dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em idiomas estrangeiros, organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa documentos, relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado. Serão,

classificados(as) como secretário(a) os profissionais já classificados como tal pelas empresas e aqueles(as) que, ainda não classificados(as), preencham todas as condições definidas para a categoria, não lhes bastando o apoio a um chefe ou a um gabinete.

Técnico/a de turismo (principliante, 1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que independentemente da sua classificação dentro desta categoria executa uma ou várias funções diretamente ligadas ao sector turismo, a saber:

- a) Contacta diretamente com o público e, promove a venda dos serviços e/ou organiza viagens individuais ou em grupo com a responsabilidade sobre a sua execução técnica;
- b) Orçamenta grupos de importação, exportação ou locais, faz as respetivas reservas e elabora os respetivos documentos de viagem;
- c) Executa serviços programados por outrem, procede a todas as reservas e elabora os respetivos documentos de viagem;
- d) Controla as reservas de grupos programados e/ou elabora os respetivos documentos de viagem;
- e) Coadjuva os profissionais definidos nas alíneas anteriores e/ou executa serviços de carácter específico de atividade turística, incluindo passaportes;
- f) Pode operar com terminais de computador após formação adequada.

ANEXO II

Tabela salarial

Letra	Categorias	2025
		Valor
A	Diretor de serviços	1 418,50 €
B	Chefe de agência	1 218,32 €
C	Chefe de serviços	1 121,45 €
D	Chefe de secção Programador de informática Secretária(o) de direção	1 097,78 €
E	Controlador de informática 1.º técnico administrativo 1.º técnico de turismo Promotor de vendas	958,41 €
F	2.º técnico administrativo 2.º técnico de turismo	920,19 €
G	3.º técnico administrativo 3.º técnico de turismo	891,75 €
H	Técnico de turismo principiante Rececionista	870,00 €
I	Aspirante Motorista	870,00 €
Subsídio de almoço		7,00 €

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho declara-se que serão abrangidos pela presente alteração da convenção coletiva de trabalho 520 empresas e cerca de 4000 trabalhadores.

Lisboa, 21 de março de 2025.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT:

Pedro Cunha Rosa Costa Ferreira, presidente da direção.

Carlos José Ferreira de Matos Benzinho Baptista, vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Lopes, mandatário.

Helena Isabel Silva Abreu Rodrigues Gomes, mandatária.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O âmbito territorial desta convenção abrange Portugal continental e Regiões Autónomas e obriga todos os trabalhadores afectos à actividade de agência de viagens representados pelo sindicato outorgante e que exerçam funções nos escritórios centrais, escritórios anexos, filiais ou quaisquer outras dependências, quer o serviço seja executado dentro ou fora do escritório e os empregadores representados pela APAVT.

2- Esta convenção colectiva de trabalho aplica-se igualmente aos mesmos trabalhadores, mesmo que temporariamente deslocados para o estrangeiro, ainda que para filial ou sucursal, sem prejuízo de maiores garantias emergentes dos usos ou das normas, salvo as imperativas de direito local.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- A presente convenção entrará em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e revogará automaticamente todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriores, aplicando-se apenas às situações futuras, salvo o disposto em contrário na presente convenção.

2- O período de vigência será de 24 meses, renovando-se, automaticamente, por períodos de 12 meses, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro do ano para o qual são aprovadas, e vigorarão pelo prazo de 1 ano.

Cláusula 3.ª

Revisão e denúncia

1- O processo de revisão deverá processar-se nos termos da lei, salvo o disposto nos números seguintes.

2- A denúncia da presente convenção far-se-á por escrito, com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo de vigência ou do período de renovação, acompanhada de uma proposta de revisão parcial ou total do acordo.

3- Havendo denúncia, a convenção colectiva mantém-se em vigor durante seis meses e, estando as partes em negociação, por novo período máximo de um ano.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Obrigações especiais na admissão

A agência de viagens que proceda à admissão de trabalhador para o exercício de funções que correspondam a categoria inferior à que esse trabalhador tinha em outra agência de viagens, está obrigada a, caso tenha conhecimento de tal facto, comunicar tal admissão ao sindicato outorgante.

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 30 dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 2 e 3 determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

5- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

6- Durante o período experimental as partes serão abrangidas por todas as estipulações desta convenção.

7- Findo o período referido, a admissão tornar-se-á definitiva, contando-se para todos os efeitos o período experimental.

Cláusula 6.^a

Efeitos de antiguidade

Todo o tempo de trabalho prestado ao mesmo empregador fora do âmbito territorial desta convenção será incluído, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, se este voltar a exercer a sua actividade no Continente ou nas Regiões Autónomas.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo certo ou incerto fica sujeita ao regime previsto na lei em vigor.

2- Aos trabalhadores contratados a termo aplicar-se-á integralmente a presente convenção.

3- As partes reconhecem como motivo justificativo válido para a contratação a termo certo ou incerto a ocorrência dos períodos de época alta do sector do turismo, designadamente:

a) Natal e Ano Novo - De 1 de dezembro a 15 de janeiro do ano seguinte;

b) Época de *ski* e férias na neve (ocorre entre os dias 15 de novembro e 31 de março do ano seguinte) - Durante o tempo em que ocorram as campanhas e apenas para trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com as referidas campanhas;

c) Férias de verão (ocorre entre os dias 1 de maio e 30 de setembro) - Durante o tempo em que ocorram as campanhas e apenas para trabalhadores cujas funções estejam relacionadas com as referidas campanhas.

4- A renovação dos contratos a termo é efectuada nos termos da lei geral e, cada período, pode ter motivos justificativos diferentes, desde que constantes na legislação em vigor em cada momento.

Cláusula 8.^a

Promoções

1- As categorias profissionais aplicáveis no âmbito das relações laborais reguladas pela presente convenção colectiva de trabalho são as que constam do anexo I.

2- O trabalhador que exerça as funções correspondentes à categoria profissional de técnico de turismo principiante durante um ano é, obrigatoriamente, promovido à categoria profissional de técnico de turismo de 3.^a

3- Sem prejuízo do constante no anexo I e do enquadramento necessário à luz desta convenção, podem as partes acordar, aquando da celebração do contrato de trabalho, uma designação interna diferente para as funções contratadas.

Cláusula 9.^a

Quadros de pessoal

1- Os quadros de pessoal serão organizados nos termos legais em vigor.

2- Dos quadros referidos no número anterior será enviado um exemplar aos outorgantes da presente convenção, no prazo de sessenta dias a contar da data da sua elaboração nos termos do número um desta cláusula.

Cláusula 10.^a

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador da execução de funções não compreendidas na atividade contratada, mesmo que compreendidas em categoria profissional inferior, desde que não implique modificação substantiva da posição do trabalhador, nem diminuição da sua retribuição.

2- Findo o exercício temporário das funções não compreendidas na atividade contratada, o trabalhador retomará as suas funções, com a retribuição que auferia à data da alteração temporária de funções.

3- Em tudo o omissis nesta cláusula aplica-se o disposto na lei em vigor.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Cobrir de sua conta os riscos resultantes de erros de cálculo em orçamentos, salvo em caso de ocorrência sistemática e frequente desses erros por parte do mesmo trabalhador ou de erros fraudulentos.

Cláusula 12.^a**Deveres do trabalhador**

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

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

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 13.^a**Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

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

CAPÍTULO IV

Local de trabalho e transferência de local de trabalhoCláusula 14.^a**Noção de local de trabalho**

Por local de trabalho entende-se aquele que for estabelecido pelas partes no contrato de trabalho.

Cláusula 15.^a

Transferência de local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se o interesse da empresa o exigir e desde que essa transferência não cause prejuízo sério para o trabalhador ou se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- Presume-se que não causa prejuízo sério a transferência de local de trabalho num raio de 50 quilómetros do local onde o trabalhador preste habitualmente o seu trabalho.

3- No caso de se verificar a existência de prejuízo sério, nos termos definidos nesta cláusula, o empregador será obrigado a custear as despesas do trabalhador, impostas pela transferência e decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, desde que a transferência seja para fora do concelho do qual o trabalhador é transferido, ou de concelhos limítrofes deste último.

4- O regime constante da presente cláusula não é aplicável se o trabalhador residir no concelho para o qual foi transferido, ou em concelho limítrofe a este.

5- A presente cláusula não é aplicável ao trabalhador que, em virtude das funções que exerce, não tenha um local de trabalho fixo.

6- Os montantes referidos no número 3 desta cláusula serão os que resultarem da utilização de transportes colectivos de passageiros, excepto táxi.

7- Em tudo o omissa nesta cláusula aplica-se o disposto na lei em vigor.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho e adaptabilidade do horário de trabalho

1- O período normal de trabalho é de trinta e sete horas e meia semanais e sete horas e meia diárias, ficando a definição do horário de trabalho a cargo do empregador.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observando o disposto nos números seguintes.

3- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda 60 horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

4- O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

5- A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período de 4 meses.

6- No caso de o período normal de trabalho semanal, no período de referência de 4 meses, exceder as trinta e sete horas e meia semanais, o empregador deverá pagar as horas excedentes como trabalho suplementar.

7- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e sete horas e meia, poderá reduzir-se o período normal de trabalho diário ou reduzir a semana em dias ou meios dias de trabalho, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

8- Em tudo o omissa na presente cláusula aplica-se o disposto na lei vigente acerca da adaptabilidade do horário de trabalho.

Cláusula 17.^a

Descanso semanal

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal, sendo um obrigatório, o domingo, e outro complementar.

2- O dia de descanso obrigatório pode deixar de ser o domingo, se o empregador estiver dispensado de encerrar ao domingo.

3- O dia de descanso complementar deverá ser o dia imediatamente antes ou imediatamente depois do dia de descanso obrigatório.

4- O regime previsto nos números anteriores pode ser afastado por acordo escrito entre as partes.

Cláusula 18.^a

Intervalo de descanso

1- A jornada de trabalho diário deve ser interrompida por um intervalo de descanso, 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- Por acordo escrito entre as partes, o trabalho poderá, no entanto, ser prestado até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido ou excluído.

3- Pontualmente, e em situações perfeitamente justificadas, pode ser dispensado o acordo escrito referido no número anterior.

4- O empregador pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, mas serão contados como período efectivo de trabalho.

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as vinte e três horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 20.^a

Registo

1- O empregador deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- Para efeitos desta convenção, o registo pode ser feito por qualquer meio: manual, mecânico ou informático.

3- No caso de o trabalhador prestar habitualmente o seu trabalho em local não fixo, o registo será validado pelo trabalhador, logo que regresse à sede, filial ou escritório de representação onde reporta.

Cláusula 21.^a

Limites do trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses;
- c) Menores.

4- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

5- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

6- O trabalho suplementar deverá ser sempre autorizado pelo empregador ou, na sua ausência, por responsável em que este delegue e devidamente registado em livro próprio, que deverá ser rubricado pelo trabalhador, sob pena de não produzir efeitos legais.

7- O trabalho suplementar previsto no número 4 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 22.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Só poderão estar isentos de horário de trabalho os trabalhadores das letras A, B, C e D e os técnicos de turismo.

- 2- A isenção só poderá ser concedida havendo acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 3- A isenção de horário de trabalho pode compreender uma das seguintes modalidades:
 - a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - b) Possibilidade de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana;
 - c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

CAPÍTULO VI

Retribuição de trabalho

Cláusula 23.^a

Conceito de retribuição

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos desta convenção, dos usos ou de contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não nesta convenção, feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora ao trabalhador.
- 4- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável, nos termos desta convenção.
- 5- À remuneração ilíquida mensal corresponderá, no mínimo, à remuneração constante do anexo II.

Cláusula 24.^a

Pagamento da retribuição

- 1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito.
- 2- No acto de pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste a identificação do empregador, o nome completo do trabalhador, a sua categoria profissional, o número de beneficiário da Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da retribuição base e demais prestações, bem como das importâncias relativas ao trabalho suplementar ou nocturno ou prestado em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções efetuados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 25.^a

Quotização sindical

- 1- O empregador incluirá como desconto na folha de ordenados a quotização sindical do trabalhador sindicalizado e enviará até ao dia 20 do mês seguinte a folha de cobrança, com o respectivo montante, para o sindicato outorgante.
- 2- O disposto no número anterior só será aplicável se o trabalhador, em declaração individual a enviar ao sindicato e ao empregador, assim o entender e autorizar.

Cláusula 26.^a

Remuneração mínima mensal

A remuneração mínima mensal para cada categoria profissional é a prevista no anexo II.

Cláusula 27.^a

Diminuição da retribuição

- 1- A retribuição do trabalhador só pode ser diminuída, desde que haja motivos objectivos que justifiquem a sua diminuição e haja acordo entre as partes.
- 2- O acordo referido no número anterior deve constar de documento escrito assinado por ambas as partes e do qual deve igualmente constar o motivo que justificou a diminuição da retribuição.
- 3- Deverá ser enviada cópia do acordo referido nos números anteriores ao sindicato outorgante.

4- Caso a entidade patronal não obtenha o acordo do trabalhador nos termos do disposto no número 1 da presente cláusula, poderá, se assim o entender, reduzir unilateralmente a retribuição até ao montante máximo de 20 % da retribuição bruta, depois de ouvido o sindicato outorgante em reunião presencial obrigatória, o qual acompanhará, ainda, a evolução da situação da empresa, para efeitos do número 7 desta cláusula.

5- Sem prejuízo do disposto nos números 1 e 4 desta cláusula, acordam as partes que, em caso de cessação do contrato de trabalho, por motivo não imputável ao trabalhador, o cálculo da indemnização legal devida será efectuado nos termos da retribuição do trabalhador antes de ocorrer a redução salarial ora prevista ou acordada.

6- A retribuição que o trabalhador auferia antes da redução será retomado no mês imediatamente seguinte ao da cessação dos motivos objectivos alegados pelo empregador.

7- Ao empregador é concedido o prazo máximo de cinco anos, prazo contado a partir da data em que deixa de se verificar a situação de redução de retribuição, para reembolsar o trabalhador dos montantes que este deixou de auferir em virtude da referida redução ocorrida nos termos desta cláusula.

Cláusula 28.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será retribuído com os seguintes acréscimos sobre a retribuição horária:

- a) Nos dias úteis, 35 % pela primeira hora ou fracção desta e 40 % por hora subsequente ou fracção desta;
- b) 60 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado;
- c) O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago com os seguintes acréscimos: 50 % pela primeira hora ou fracção desta, 75 % por hora subsequente ou fracção desta, 100 % por cada hora ou fracção, em dia de descanso semanal obrigatório e complementar ou em feriado.

2- A retribuição horária é calculada com a seguinte fórmula:

$(Rm \times 12)$ sendo Rm o valor da retribuição mensal e n o período normal ($52 \times n$) de trabalho semanal.

3- O pagamento do trabalho suplementar será efectuado no mês seguinte àquele em que foi prestado.

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

5- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar nos três dias normais de trabalho seguintes.

6- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 29.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

A isenção do horário de trabalho é retribuída da seguinte forma:

- a) 25 % da retribuição base nos casos de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) 20 % da retribuição base nos casos de alargamento da prestação de trabalho a um determinado número de horas por dia ou por semana;
- c) 7,5 % da retribuição base nos casos de observância dos períodos normais de trabalho acordados.

Cláusula 30.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo e deverá ser paga no momento do seu gozo.

2- Além da retribuição mencionada 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 será pago de uma só vez, pelo menos 10 dias antes do início do gozo de férias, desde que o trabalhador goze ou já tenha gozado pelo menos 10 dias úteis de férias seguidos ou interpolados.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal, de acordo com o estabelecido na lei, devendo o mesmo ser pago até ao dia 10 de dezembro de cada ano.

2- Com referência ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e nos casos de suspensão do contrato de trabalho, excepto se por facto imputável ao empregador, o subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado no ano a que o mesmo diz respeito.

Cláusula 32.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno é retribuído com um acréscimo de 30 % relativamente à retribuição do trabalho prestado durante o dia, salvo quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período nocturno.

CAPÍTULO VII

Subsídio de deslocação e refeição

Cláusula 33.^a

Subsídio de almoço

1- Todos os trabalhadores têm direito, por cada dia completo de trabalho, a um subsídio de almoço cujo valor consta do anexo II a este documento.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, entende-se por dia completo de trabalho, a prestação efetiva de trabalho normal por um período igual ou superior a cinco horas.

3- O subsídio de almoço poderá ser pago em senhas ou em numerário.

4- Nos dias em que os trabalhadores tenham direito ao abono estabelecido no número 2 da cláusula 34.^a, não auferem o subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

5- O subsídio previsto no número 1 desta cláusula não se considera retribuição.

Cláusula 34.^a

Abonos de refeição e deslocações em serviço

1- Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar após as 20h00, terá direito a receber um abono de refeição até ao montante de 13,00 €, mediante entrega de factura comprovativa do referido consumo.

2- O trabalhador que, por determinação do empregador, se desloque em serviço, terá direito a receber os seguintes montantes a título de subsídio de deslocação:

a) Continente e ilhas - O montante de 30,00 € ou, em caso de factura isolada, até 15,00 €;

b) Estrangeiro - O montante de 60,00 € ou, em caso de factura isolada, até 30,00 €.

3- Sempre que o trabalhador se desloque em viagem de grupo, ao serviço da empresa, terá direito, sempre que possível, a alojamento no mesmo estabelecimento hoteleiro onde se aloje a maioria dos clientes e a transporte em condições nunca inferiores às daqueles.

4- No caso de viajar sozinho, terá direito, sempre que possível, ao alojamento hoteleiro em estabelecimento hoteleiro não inferior à categoria 1.^a-B ou 3 estrelas e a transporte em 1.^a classe, excepto quando de avião, que será de classe económica.

5- Caso o trabalhador utilize veículo próprio em serviço, quer durante o seu horário de trabalho, quer fora dele, terá direito ao pagamento dos quilómetros efectuados, de acordo com o valor pago aos funcionários públicos.

CAPÍTULO VIII

Férias, feriados, faltas, parentalidade, trabalho de menores e trabalhadores-estudantes

Cláusula 35.^a

O regime aplicável às férias e faltas, regime da parentalidade, trabalho realizado por menores e trabalhadores-estudantes é o que consta do Código do Trabalho.

Cláusula 36.^a

Feriados obrigatórios

1- São feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

Cláusula 37.^a

Feriados facultativos

1- Além dos feriados obrigatórios, apenas podem ser observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem empregador e trabalhador.

CAPÍTULO IX

Impedimento prolongado - Licença

Cláusula 38.^a

Concessão e recusa da licença

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando se trate de micro empresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

Cláusula 39.^a

Efeitos

1- A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho.

2- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

3- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 40.^a

Estagiários

1- Podem ser admitidos como estagiários os jovens que tenham cumprido a escolaridade obrigatória e/ou um curso de turismo no próprio ano ou no ano anterior ao estágio ou frequentem o último ano desse mesmo curso.

2- Podem admitir estagiários, as empresas com ambiente de trabalho e meios humanos e técnicos capazes de garantir a formação profissional do estagiário.

3- O estágio terá um período máximo de 3 meses a tempo inteiro ou 6 meses a tempo parcial.

4- Durante o estágio a empresa pagará aos estagiários uma compensação monetária, nos termos legais em vigor.

Cláusula 41.^a

Princípio geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

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

Cláusula 42.^a

Objectivos

São objectivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e actualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objectivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 43.^a

Formação contínua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

- a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respectivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;
- b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;
- c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;
- d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em acções a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;
- e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

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

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de 40 horas anuais de formação certificada.

4- As horas anuais de formação a que se referem os números anteriores poderão ser realizadas 80 % em horário laboral e 20 % em horário pós-laboral, sendo que neste caso não pode ultrapassar as 2 horas diárias.

5- As horas de formação certificada a que se referem os números 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6- A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respectivo empregador, nela desempenhe a sua actividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

7- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

CAPÍTULO XI

Direitos e regalias complementares

Cláusula 44.^a

Seguro de viagem e de transporte de valores em deslocações em serviço

O empregador obriga-se a celebrar contrato de seguro de responsabilidade civil para os trabalhadores deslocados ao seu serviço contra os riscos de viagem e estada (tipo terra, mar e ar) no valor de 45 600,00 €.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 45.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 3 representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da associação outorgante, a fim de interpretar e integrar lacunas desta convenção.

2- No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes, sendo três vogais efectivos e dois suplentes.

3- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos, como integrando esta convenção e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

5- A pedido da comissão paritária, poderão participar nas reuniões, sem direito a voto, representantes dos ministérios responsáveis pelas áreas do trabalho e do turismo.

Cláusula 46.^a**Declaração e manutenção de direitos**

1- As partes reconhecem que foi cumprido o regime constante das convenções anteriores no que respeita à avaliação e prémios de mérito.

2- As partes reconhecem e declaram que da aplicação da presente convenção não resulta redução das condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores adquiridos por efeito da regulamentação colectiva de trabalho anterior.

Cláusula 47.^a**Revisão das categorias profissionais**

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são os seguintes:

- Diretor de serviços;
- Chefe de agência;
- Chefe de serviços;
- Chefe de secção;
- Programador de informática;
- Secretária(o) de direcção;
- Controlador de informática;
- 1.º técnico administrativo;
- 1.º técnico de turismo;
- Promotor de vendas;
- 2.º técnico administrativo;
- 2.º técnico de turismo;
- 3.º técnico administrativo;
- 3.º técnico de turismo;
- Técnico de turismo principiante;
- Rececionista;
- Aspirante;
- Motorista.

2- As partes acordam que as categorias profissionais e respetiva definição de funções constantes da presente convenção serão revistas até 31 de dezembro de 2025.

ANEXO I

Definição de funções

Aspirante - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem, coadjuva outros trabalhadores e se prepara para ascender às funções de técnico administrativo ou técnico de turismo.

Chefe de agência - É o trabalhador que superintende em todos os serviços da agência, podendo ser o diretor técnico da mesma.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, dirige, coordena, nos limites dos poderes de que está investido e sob a orientação e dependência do chefe de agência, ou superior hierárquico equiparado, na sede ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias. Exerce funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades da empresa, segundo as orientações e fins definidos.

Controlador de informática - É o trabalhador que controla os documentos base recebidos e os elementos de entrada e saída, afim de que os resultados sejam entregues no prazo estabelecido; confirma a entrada dos documentos base, a fim de verificar a sua qualidade quanto à numeração de códigos visíveis e informação de datas para o processamento; indica as datas de entrega dos documentos base para registo e verificação através de máquinas apropriadas ou processamento de dados pelo computador e certifica-se do andamento do trabalho com vista à sua entrega dentro do prazo estabelecido; compara os elementos de saída a partir do total das quantidades conhecidas e das inter relações com os mapas dos meses anteriores e outros elementos que possam ser controlados; assegura-se da qualidade na apresentação dos mapas. Pode informar as entidades que requererem os trabalhos dos incidentes ou atrasos ocorridos.

Diretor de serviços - É o trabalhador que participa, quando solicitado, na definição e estabelecimento das políticas e objetivos gerais da empresa; estabelece as políticas e objetivos da sua direção de serviços, de acordo com as políticas e objetivos gerais definidos, programando as ações a desenvolver; coordena, controla e é responsável pelo desenvolvimento das ações programadas.

Motorista - É o trabalhador que conduz veículos ligeiros de passageiros ou mistos afetos aos serviços administrativos da empresa, podendo executar outros serviços análogos. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências necessárias e adequadas, e, recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes.

Técnico/a administrativo/a (1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que executa diversos serviços de expediente geral de escritório, tais como conferência geral de faturas, controle de recebimentos e pagamentos, elaboração de mapas, folhas de salários, controle de correio, operador de telex, arquivo e outros serviços de carácter geral de contabilidade, podendo operar com terminais de computador após formação adequada.

Programador/a de informática - É o trabalhador que:

a) Estuda os materiais a tratar especificados no manual de análise orgânica e os materiais de tratamento disponíveis na instalação e concebe a estrutura de um programa. Define tecnicamente os formatos das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do programa no computador. Codifica, testa, documenta e elabora o manual de exploração do programa;

b) Estuda as especificações dos trabalhos a realizar em equipamentos periféricos ou acessórios ao computador (terminais, equipamentos de recolha de dados, minicomputadores), em regra equipamentos que só executam um tipo de trabalho, que não têm um sistema de operações e se programam numa linguagem que lhes é específica;

c) Estuda os dispositivos e as técnicas disponíveis, estabelece e testa programas e elabora o manual de operação.

Promotor/a de vendas - É o trabalhador que tem como funções predominantes a promoção de vendas de serviços e contactos com clientes, fora das instalações da empresa, no seu serviço de promoção, podendo conduzir viaturas ligeiras.

Rececionista - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os, vigia e controla as entradas e saídas de visitantes; recebe e entrega correspondência. Pode ainda desempenhar funções de telefonista.

Secretário/a de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Compete-lhe o desempenho das seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete (receção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência, externa e interna, leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo); dar colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos, eventualmente em idiomas estrangeiros, organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão que secretaria; dactilografa documentos, relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado. Serão, classificados(as) como secretário(a) os profissionais já classificados como tal pelas empresas e aqueles(as) que, ainda não classificados(as), preencham todas as condições definidas para a categoria, não lhes bastando o apoio a um chefe ou a um gabinete.

Técnico/a de turismo (principliante, 1.ª, 2.ª e 3.ª) - É o trabalhador que independentemente da sua classificação dentro desta categoria executa uma ou várias funções diretamente ligadas ao sector turismo, a saber:

a) Contacta diretamente com o público e, promove a venda dos serviços e/ou organiza viagens individuais ou em grupo com a responsabilidade sobre a sua execução técnica;

b) Orçamenta grupos de importação, exportação ou locais, faz as respetivas reservas e elabora os respetivos documentos de viagem;

c) Executa serviços programados por outrem, procede a todas as reservas e elabora os respetivos documentos de viagem;

d) Controla as reservas de grupos programados e/ou elabora os respetivos documentos de viagem;

e) Coadjuva os profissionais definidos nas alíneas anteriores e/ou executa serviços de carácter específico de atividade turística, incluindo passaportes;

f) Pode operar com terminais de computador após formação adequada.

ANEXO II

Tabela salarial

Letra	Categorias	2025
		Valor
A	Diretor de serviços	1 418,50 €
B	Chefe de agência	1 218,32 €
C	Chefe de serviços	1 121,45 €
D	Chefe de secção Programador de informática Secretária(o) de direção	1 097,78 €
E	Controlador de informática 1.º técnico administrativo 1.º técnico de turismo Promotor de vendas	958,41 €
F	2.º técnico administrativo 2.º técnico de turismo	920,19 €
G	3.º técnico administrativo 3.º técnico de turismo	891,75 €
H	Técnico de turismo principiante Rececionista	870,00 €
I	Aspirante Motorista	870,00 €
Subsídio de almoço		7,00 €

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho declara-se que serão abrangidos pela presente alteração da convenção coletiva de trabalho 520 empresas e cerca de 4000 trabalhadores.

Lisboa, 21 de março de 2025.

Pela Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT:

Pedro Cunha Rosa Costa Ferreira, presidente da direção.

Carlos José Ferreira de Matos Benzinho Baptista, vice-presidente da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Lopes, mandatário.

Helena Isabel Silva Abreu Rodrigues Gomes, mandatária.

Depositado em 22 de abril de 2025, a fl. 98 do livro n.º 13, com o n.º 108/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a LUSOSIDER - Aços Planos, SA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Revisão salarial e outras/texto consolidado do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2019, e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e denúnciaCláusula 1.^a

Âmbito

1-O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a LUSOSIDER - Aços Planos, SA, adiante designada por empresa, cuja atividade principal é a definida no CAE 24100 e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 13.^a (Adesão individual ao contrato).

2-Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente AE uma empresa e 241 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Área geográfica

O presente AE aplica-se em todo o território nacional e em todas as áreas em que a empresa exerça a sua atividade.

Cláusula 3.^a

Vigência e denúncia

1-O presente AE vigora pelo prazo de quatro anos e entra em vigor nos termos previstos na lei.

2-A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano e serão revistas anualmente.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partesCláusula 4.^a**Deveres do trabalhador**

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

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis, o presente AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar no local de trabalho, tratando com urbanidade e probidade os órgãos sociais da empresa, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- d) Executar com zelo e diligência as funções que lhe forem confiadas no âmbito do objeto do seu contrato de trabalho;
- e) Prestar em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados pelos seus companheiros;
- f) Promover e executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir as ordens e instruções dos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;
- h) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE;
- i) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- j) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- k) Responsabilizar-se e velar pela boa conservação e utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- l) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócios;
- m) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- n) Não abandonar o seu posto de trabalho uma vez cumprido o horário, sem que seja substituído, quando desse abandono resultar prejuízo para a empresa;
- o) Comunicar aos recursos humanos no prazo de 15 dias, por escrito, todas as alterações aos seus dados pessoais relevantes para a relação de trabalho (residência, estado civil, alterações que tenham implicações no enquadramento fiscal, etc.), através do preenchimento das declarações em vigor.

Cláusula 5.^a**Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da empresa:

- a) Cumprir e fazer cumprir o presente AE, os regulamentos dele emergentes e a lei;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;
- c) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;
- f) 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 ou doenças profissionais;
- g) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;
- h) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- j) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

k) Manter atualizado, em cada um dos seus estabelecimentos, o registo dos trabalhadores com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

l) Prestar aos sindicatos outorgantes, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste AE;

l) Facilitar a consulta ao trabalhador do seu processo individual, sempre que este o solicite;

n) Facilitar aos trabalhadores em serviço os contactos urgentes de e para o exterior, nomeadamente através de telefone;

o) Responder, por escrito, no prazo de 30 dias a qualquer reclamação formal do trabalhador ou dos delegados indicais.

Cláusula 6.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador, ou mudá-lo para categoria de nível inferior, salvo nos casos previstos no AE;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, sem o seu acordo escrito, salvo o disposto na cláusula 7.^a (Transferência para outro local de trabalho);

e) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

f) Ceder o trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste AE ou na lei;

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

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

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

j) Adotar conduta intencional para, por forma direta ou indireta, levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer ato contrário às garantias do trabalhador previstas neste AE considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa para a sua rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 7.^a

Transferência para outro local de trabalho

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele trabalha.

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato, se houver prejuízo sério, tendo direito à indemnização prevista na lei.

3- Entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta habitualmente serviço.

4- Os termos da transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5- Os membros da comissão de trabalhadores, os delegados sindicais e os dirigentes sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

6- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

7- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas e decorrentes da transferência, nomeadamente de transporte do trabalhador, agregado familiar e mobiliário, as quais deverão ser comprovadas e discriminadas, se possível, e satisfeitas de uma só vez pela empresa.

8- No caso da transferência definitiva e durante um período até 60 dias, a empresa concederá ao trabalhador o tempo necessário para regularizar a sua situação habitacional, sem perda de remuneração até 4 dias úteis, salvo acordo diferente que venha a ser estabelecido.

CAPÍTULO III

Organização dos trabalhadores na empresaCláusula 8.^a**Direito à atividade sindical na empresa**

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes deste AE têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissão intersindical.

2- Entende-se por comissão sindical a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa.

3- Entende-se por comissão intersindical a organização de delegados sindicais dos sindicatos outorgantes deste AE.

4- Os delegados sindicais têm o direito de distribuir na empresa, ou afixar em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionadas com o interesse dos trabalhadores, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

5- A empresa porá à disposição das comissões sindicais, desde que aquelas o requeiram e a título permanente, instalações apropriadas ao exercício das suas funções, incluindo os móveis indispensáveis à sua atividade e telefone com acesso ao exterior.

6- Aos dirigentes sindicais não pertencentes à empresa é facultado o acesso às instalações da empresa, para as reuniões de trabalhadores regularmente convocadas, mediante comunicação à empresa com a antecedência mínima de seis horas, e ficando sujeitos ao Procedimento Operacional de Segurança do Perímetro, Acessos e Circulação em vigor e às Normas do Visitante.

7- As direções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindical, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 9.^a**Número de delegados sindicais**

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, a quem são atribuídos os direitos na cláusula 11.^a é determinado da forma seguinte:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados 1;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados 2;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados 3;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados 6;
- e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados, o número de delegados será resultante da fórmula:

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

representando o «n» o número de trabalhadores da empresa.

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

Cláusula 10.^a**Direito de reunião nas instalações da empresa**

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal, mediante convocação da comissão sindical, da comissão intersindical, ou de um terço ou 50 trabalhadores da respetiva unidade de produção sector ou serviço, sem prejuízo da normalidade da laboração.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir durante o horário normal de trabalho, até um período de quinze horas por ano, que se considera para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial, nos termos legais.

3- Não estão sujeitos a controlo de ponto as saídas dos trabalhadores dos locais de trabalho para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical até ao limite do crédito de horas previsto no AE.

4- As reuniões previstas no número 2 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa, ou quem a represente, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar nos locais reservados para esse efeito as respetivas convocatórias. Quando devido à urgência não seja possível efetuar tal comunicação com a referida antecedência, deve ser dado conhecimento à empresa com a antecedência possível.

6- Para as reuniões previstas nesta cláusula, a empresa cederá as instalações convenientes.

7- A comissão intersindical dos sindicatos outorgantes deste AE, bem como as respetivas comissões sindicais poderão reunir com a direção ou com quem esta designar para o efeito, sempre que qualquer das partes o julgar conveniente, cabendo à parte proponente da reunião a indicação da ordem de trabalhos.

Cláusula 11.^a

Crédito de horas

1- Cada um dos delegados sindicais previstos no número 1 da cláusula 9.^a dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de oito horas mensais.

2- Para o exercício da sua função, os dirigentes das associações sindicais outorgantes beneficiam do crédito horas correspondentes a cinco dias de trabalho por mês.

3- Os créditos de horas atribuídos nos números 1 e 2 referem-se ao período normal de trabalho e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo. A empresa dará tratamento idêntico ao tempo necessário para as reuniões com a direção ou negociação do AE.

4- No exercício das suas funções, os delegados sindicais poderão não só circular livremente no interior da empresa, sem prejuízo da sua normal laboração, como permanecer no seu interior fora do seu horário de trabalho.

5- Os delegados sindicais, sempre que pretendam utilizar o seu crédito de horas, deverão avisar, por escrito, a sua chefia, com a antecedência mínima de 48 horas, salvo caso de força maior.

6- No caso dos dirigentes, o sindicato interessado deverá comunicar, por escrito, à empresa, com 48 horas de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade manifesta, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

7- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais para o exercício das suas funções para além do crédito de horas previstas neste AE contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 12.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo dia útil do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

Cláusula 13.^a

Adesão individual ao contrato

Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes que pretendam que passe a ser-lhes aplicável o presente AE, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de quinze dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data em que produz efeitos;

b) Após os quinze dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

Cláusula 14.^a

Comissão de trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem uma comissão de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2-Do exercício de funções na comissão de trabalhadores não pode, para os seus membros, resultar nos termos da lei e deste AE, prejuízo ou limitação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 15.^a

Atribuições da comissão de trabalhadores

1-As atribuições da comissão de trabalhadores são definidas na lei, devendo a empresa fornecer as informações de gestão e outras adequadas ao exercício das referidas atribuições.

2-A comissão de trabalhadores reúne com a direção uma vez por mês, ou em qualquer outra altura, para tratar de assuntos urgentes, sendo lavradas as respetivas atas e assinadas pelos presentes.

Cláusula 16.^a

Direito à greve

1-É assegurado aos trabalhadores o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, conforme previsto na Constituição e na lei.

2-A empresa não pode solicitar aos trabalhadores declarações relativas à sua adesão à greve.

3-A empresa pode exercer o controlo habitual, para efeito do desconto legal na retribuição, do tempo de greve.

4-Nenhum trabalhador que adira à greve é obrigado a exercer o controlo referido no número anterior.

5-As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

CAPÍTULO IV

Classificação e carreira profissional

Preâmbulo

No pressuposto de que a LUSOSIDER adotará uma política de modernização em função da rápida difusão das técnicas e dos conhecimentos, face aos quais os meios de produção se tornam quase idênticos e em que as empresas, em concorrência permanente, trabalham para os mesmos clientes, o desempenho e sucesso da LUSOSIDER passará cada vez mais pela competência dos seus trabalhadores, pelo domínio que tiverem das suas profissões e pelo sentido permanente de responsabilidade pela atividade global da empresa, nomeadamente a garantia da qualidade dos seus produtos e serviços.

O desenvolvimento da competência profissional dos trabalhadores, permitindo-lhes o desempenho de funções cada vez mais qualificadas é também uma condição fundamental da competitividade e do progresso da empresa.

Neste contexto, a consideração de novos aspetos da atividade profissional, a adoção duma lógica de competência e a interação permanente entre uma formação qualificante e uma organização valoriza-te, constituirão pilares da definição duma nova política de classificação e carreiras profissionais da empresa e de consequentes critérios remuneratórios, a analisar pelas partes outorgantes sempre que necessário.

Cláusula 17.^a

Condições de admissão

1-Salvo nos casos expressamente previstos na lei ou no clausulado deste AE, as condições mínimas de admissão para o exercício das profissões abrangidas são:

a) Idade mínima não inferior a 18 anos;

b) Escolaridade obrigatória.

2-Os postos de trabalho a preencher na empresa devem fazer-se prioritariamente por recrutamento interno entre os trabalhadores com maior antiguidade que reúnam as competências necessárias, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses experimentais, durante o qual qualquer das partes pode tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

3-Antes da admissão dos trabalhadores, a empresa deve submetê-los a exame médico, a fim de verificar se o candidato tem saúde e robustez compatíveis com a atividade profissional a que se destina.

4- Na altura da admissão, a empresa prestará aos trabalhadores informações relativas ao conteúdo deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e dará ao trabalhador um documento onde conste, nomeadamente, a data de início do contrato, categoria profissional, local de trabalho, período normal de trabalho diário e semanal, valor da remuneração mensal e a duração das férias.

Cláusula 18.^a

Contrato de trabalho a termo resolutivo

A celebração de contratos de trabalho a termo resolutivo só poderá ser realizada desde que se justifique e nos termos do disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores, salvo acordo escrito em contrário, obedece ao seguinte período experimental:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

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

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

Cláusula 20.^a

Conceitos gerais

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

- a) Atividade - Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas;
- b) Profissão ou categoria profissional - Define a atividade ou conjunto de funções correspondendo a um ou mais postos de trabalho de idênticas características que o trabalhador desempenha na empresa, nos termos do anexo I deste AE;
- c) Posto de trabalho - Conjunto de funções executadas por um trabalhador;
- d) Carreira profissional - É a evolução e percurso dentro da sua profissão ou categoria profissional bem como noutras profissões hierárquica ou tecnicamente familiares.

Cláusula 21.^a

Classificação profissional

1- Todo o trabalhador da empresa será classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I deste AE, de acordo com as funções predominantemente exercidas.

2- As categorias profissionais são distribuídas em níveis, conforme estrutura em anexo II, tendo por base as exigências das funções desempenhadas, nomeadamente, os conhecimentos teóricos e práticos necessários, o grau de autonomia das decisões e as responsabilidades funcionais.

3- O grau académico não deverá sobrepor-se à competência profissional comprovada, à potencialidade demonstrada, nem ao nível de responsabilidade efetivamente assumido.

4- A pedido do trabalhador ou por iniciativa da empresa, pode esta conceder para o desempenho de profissões relativamente às quais se exige um grau académico, a equivalência de condições ou a sua dispensa, com base na experiência efetiva demonstrada, salvo nos casos em que a lei exige para o exercício da profissão, carteira profissional ou habilitações académicas próprias.

5- O enquadramento dos trabalhadores dentro da grelha salarial de cada nível tem em conta, nomeadamente, o desempenho, a experiência e o grau de adaptação individual ao nível de competências definido.

Cláusula 22.^a

Mobilidade funcional

- 1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.
- 2- Quando o interesse da empresa o exigir, o trabalhador pode ser temporariamente encarregado de desempenhar funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 3- O disposto no número 2 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.
- 4- Os trabalhadores que prestem serviço em instalações fabris, em postos predominantemente de produção, deverão colaborar nas tarefas auxiliares de conservação e manutenção geral dos postos de trabalho e de outros diretamente a ele adstritos, nos casos de paragem total ou parcial da respetiva instalação.

Cláusula 23.^a

Carreira profissional

- 1- Constitui carreira profissional a evolução do trabalhador na estrutura profissional e grelha salarial, dentro do mesmo nível ou para o nível superior.
 - Promoção - Consiste na evolução para nível superior da estrutura profissional. Implica preenchimento definitivo de posto de trabalho enquadrado no nível superior.
 - Progressão - Consiste na evolução dentro da grelha salarial do nível da estrutura profissional.
- 2- As carreiras profissionais desenvolvem-se de acordo com uma lógica de competência que:
 - a) Conduz:
 - A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e sua adequação às qualificações requeridas para as funções efetivamente exercidas;
 - A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências;
 - A retirar as consequências devidas, no que se refere à classificação, remuneração e carreira profissional.
 - b) Implica:
 - Que os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de ações de formação profissional ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional;
 - Que a empresa adapte a sua organização com esse objetivo.
 - c) Impõe:
 - Que a empresa implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:
 - Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;
 - Garantir um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências;
 - Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando ativamente nas ações de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar a sua qualificação e carreiras profissionais.
- 3- As promoções e progressões inserem-se no procedimento sobre carreiras profissionais definido pela empresa. As promoções e progressões profissionais dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais relativamente superiores.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

Regulamentação do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e dos condicionalismos fixados na lei e neste AE, compete à empresa regulamentar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 25.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários. Por período normal de trabalho entende-se o tempo de trabalho a que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2- O horário de trabalho poderá ser normal, flexível e de turnos, podendo ainda ser introduzido o regime de horários concentrados e de adaptabilidade.

3- Entende-se por horário normal aquele cujas horas de início e termo, bem como a duração do intervalo para refeição ou descanso são fixas.

4- Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

5- Entende-se por horário de turnos aquele em que existem, para o mesmo posto, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida.

6- Sem prejuízo do legalmente consignado, os períodos de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, bem como as faltas injustificadas, não contam como serviço efetivo.

7- O regime de isenção de horário de trabalho aplica-se nas situações e nos termos previstos na lei, podendo ainda ser aplicável aos trabalhadores cujas funções implicam a prestação regular de serviço antes e/ou após o seu horário normal de trabalho.

8- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 88.^a (Subsídio por IHT).

Cláusula 26.^a

Período semanal de trabalho

1- É de 39 horas e 30 minutos o período normal de trabalho semanal na empresa.

2- O período normal de trabalho semanal define períodos de trabalho efetivo, os quais são medidos no posto de trabalho.

Cláusula 27.^a

Adaptabilidade

1- Com a flexibilização do horário de trabalho, as prestações diárias e semanais são definidas em termos médios, ajustadas aos objetivos de exploração fabril, podendo o limite diário ser aumentado até duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior ao período normal de trabalho semanal, o horário de trabalho poderá ser reduzido, em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3- Nos casos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula, a duração média do trabalho será apurada por referência a um período de quatro meses.

4- Se, por motivos atendíveis de exploração fabril, não for possível o gozo de tempo compensatório para se obter a duração média semanal até ao final do período de referência, a empresa pagará esse crédito com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 28.^a

Banco de horas

No banco de horas instituído na empresa a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir as 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas por ano.

2- Por necessidade imperiosa da atividade da empresa, o limite referido no número anterior pode ser aumentado até ao limite legal permitido.

3- No caso do acréscimo do tempo de trabalho atingir as quatro horas diárias, o trabalhador tem nesse período o direito a quinze minutos de descanso, que será considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho.

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

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

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com cinco dias de antecedência.

7- A redução do tempo de trabalho prevista no número anterior é utilizada também para eventuais «pontes» ou outro tipo de situações similares.

8- O banco de horas pode ser utilizado pelo trabalhador, devendo este solicitá-lo com a antecedência mínima de 8 dias nos seguintes termos;

a) Caso esta solicitação seja negada compete à empresa a respetiva justificação;

b) Caso o trabalhador solicite a utilização do banco de horas em prazo inferior a 8 dias, a mesma carece de autorização prévia de empresa;

c) Acima de 48 horas de ausência, todos os casos são excecionais e terão de ser autorizados pelo respetivo diretor.

9- As coberturas das ausências no âmbito do banco de horas só podem ser feitas com a prestação de trabalho em banco de horas, independentemente do tempo dessas ausências.

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

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

12- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor da retribuição adequada fixada neste AE para o trabalho suplementar.

13- Trimestralmente, a empresa fornecerá ao trabalhador a conta corrente do respetivo banco de horas.

14- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas, assim como o trabalho justificado por situações extraordinárias, tais como absentismo justificado nos termos da lei e sem aviso prévio.

15- O trabalho prestado em banco de horas em dia feriado ou em dia de descanso semanal complementar confere ao trabalhador o direito a uma majoração de 100 % por cada hora trabalhada, acrescida de uma majoração de 25 % no caso das horas prestadas no período noturno.

16- O trabalho prestado no âmbito do número anterior, no caso de ultrapassar as quatro horas, confere ainda o direito a subsídio de alimentação.

17- Para os trabalhadores que praticam horário normal ou flexível, as horas realizadas só serão creditadas no seu saldo de banco horas, após validação e autorização do respetivo chefe de departamento e/ou diretor.

Cláusula 29.^a

Horários concentrados

1- Por iniciativa da empresa e sem oposição da maioria dos trabalhadores abrangidos, podem ser organizados horários concentrados.

2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que:

a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que cinco dias seguidos;

b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de doze horas;

c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapasse as 39 horas e 30 minutos aferida por referência a períodos de doze meses;

d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea c).

Cláusula 30.^a

Intervalo de descanso

1- A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, para que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- No regime de turnos, o intervalo de descanso pode ter uma duração inferior a uma hora, não podendo a prestação de trabalho exceder seis horas consecutivas.

3- Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a seis horas, pode não haver lugar a intervalo de descanso.

Cláusula 31.^a

Elaboração de horários

1- Compete à empresa a elaboração e alteração dos horários de trabalho, depois de ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores.

2- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

3- O intervalo mínimo entre jornadas de trabalho normal é de onze horas.

Cláusula 32.^a

Controlo de presenças

1- É obrigatório, em princípio, para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no termo de cada um dos períodos de trabalho diário.

2- O controlo do cumprimento do horário de trabalho deve ser uniforme para todos os trabalhadores e, em regra, por intermédio do relógio de ponto.

3- Ao trabalhador que, por esquecimento, não marque o ponto de controlo à entrada ou saída, não será feito desconto na sua remuneração, desde que comprove, devidamente, a sua presença no trabalho às horas normais nas 48 horas úteis seguintes, salvo caso de força maior.

Cláusula 33.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais ou transitórios de trabalho.

3- O trabalho suplementar também pode ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4- O trabalho suplementar previsto no número 2 do presente artigo fica sujeito, por trabalhador, ao limite anual de 200 horas, no caso de trabalho em regime de tempo completo.

5- Para além de outros casos previstos na lei, não se compreende na noção de trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda 2 horas diárias.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de laboração ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho, devem ser organizados horários de trabalho por turnos de pessoal diferente.

2- Os turnos devem, sempre que possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A empresa obriga-se a afixar, em janeiro de cada ano, a escala anual de turnos.

4- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo por escrito, com exceção daqueles que já o venham prestando.

5- Os horários de turnos a praticar na empresa correspondem aos regimes abaixo discriminados, podendo ser aplicados outros, desde que em conformidade com o disposto na lei e neste AE:

a) Horário de três turnos com folga rotativa, tendo em cada quatro semanas uma folga coincidente com o sábado e o domingo;

b) Horário de três turnos com folga, alternando o sábado e domingo com o domingo e segunda-feira;

c) Horário de dois turnos com folga rotativa, um dos quais será parcialmente noturno;

d) Horário de dois turnos, um dos quais será parcialmente noturno e em que um dos dias de folga é sempre ao domingo.

6- Os trabalhadores só podem ser mudados temporariamente de horário após o dia de descanso semanal, salvo nos casos de substituição por ausência, em que tal não seja possível.

7- Nos casos referidos na última parte do número anterior, mudança de horário sem folga, os trabalhadores terão direito a um acréscimo de 25 % sobre a sua remuneração base, enquanto permanecerem fora do horário até à próxima folga. Terão ainda direito a um número de folgas não gozadas proporcional às que teriam no ciclo horário a que estavam adstritos antes da mudança.

8- A substituição de trabalhador ausente deve obedecer aos seguintes pressupostos:

- a) Utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis;
- b) Recurso eventual a trabalho suplementar, em que o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer.

9- Com o conhecimento e assentimento prévios da empresa, podem ser permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores, não podendo em qualquer caso trabalhar em dois turnos consecutivos e acarretar encargos suplementares para a empresa.

10- O trabalhador não pode ser obrigado a prestar serviço em dois turnos sem que entre eles haja um intervalo mínimo de onze horas. Se este período não puder ser totalmente garantido será dado o correspondente descanso compensatório ou as horas de intervalo não cumpridas serão remuneradas com um acréscimo de 100 %. O disposto no presente número não será aplicável caso a impossibilidade de verificação do intervalo mínimo decorra das trocas de turno referidas no ponto 9 da presente cláusula.

11- Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para o horário de turnos, só o pode fazer após ter sido gozado o descanso semanal e sem que seja afetado o número de horas desse descanso.

12- A empresa deve, dentro das suas possibilidades organizacionais, transferir para horário normal os trabalhadores com limitações físicas resultantes de acidentes de trabalho, doença profissional ou doença natural, que os impeçam, de forma comprovada pelos serviços médicos, de trabalhar em regime de turnos.

13- A empresa terá em atenção a possibilidade de reconversão para funções indispensáveis de horário normal, os trabalhadores em regime de turnos que tenham competência para o seu desempenho, sendo prioritárias as situações dos trabalhadores com 50 ou mais anos e uma antiguidade em regime de turnos superior a 15 anos.

Cláusula 35.^a

Regime de turnos - Conceitos gerais

Em regime de turnos entende-se por:

- a) Período semanal de trabalho - O número de horas de trabalho que em cada ciclo de horário cabe em média a uma semana;
- b) Ciclo de horário - O conjunto de rotações do início do período diário de trabalho, durante o qual os parâmetros definidores do horário não se repetem;
- c) Período de descanso semanal - O dia ou dias que, no respetivo horário de trabalho, sejam reservados a folgas ou descanso e que se conta desde as 24h00 do último dia de uma semana de trabalho até às 0h00 do primeiro dia de trabalho da semana seguinte;
- d) Semana de trabalho - O período compreendido entre dois períodos de descanso semanal;
- e) Período intercalar de descanso - O intervalo entre dois períodos normais de trabalho consecutivos;
- f) Dia útil - O dia que no respetivo horário é reservado à prestação de um período normal de trabalho.

Cláusula 36.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino ou, ainda, curso de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses.

2- Os direitos do trabalhador-estudante são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, quando mais favoráveis, mas não são cumulativos.

3- A LUSOSIDER deve, sempre que possível, ajustar o horário de trabalho de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino, devendo para os devidos efeitos o trabalhador comunicar no início do ano letivo o respetivo calendário escolar, por forma a ser ajustado o horário de trabalho.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado em harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efetiva de trabalho, de acordo com a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

- c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

5- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo;
- e) Nos casos em que o curso esteja organizado no regime de ECTS, o trabalhador-estudante pode, em alternativa ao disposto nas alíneas anteriores, optar por cumular os dias anteriores ao da prestação das provas de avaliação, num máximo de três dias, seguidos ou interpolados, comunicando à empresa essa opção nos termos no número 9 desta cláusula.

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

7- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado, quando qualquer deles coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

8 O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

9- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

10- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, contribui para a evolução na carreira profissional.

11- No âmbito do programa «Ajuda a Crescer» a LUSOSIDER pode participar nos custos de formação nos seguintes termos:

- a) Para cursos até ao terceiro ciclo do ensino secundário com 100 % do valor total das propinas;
- b) Para cursos superiores com 50 % do valor total das propinas;
- c) Os custos máximos a suportar pela LUSOSIDER com este programa são estabelecidos anualmente pela administração, podendo algumas candidaturas não serem aprovadas por ter sido atingido o limite anual definido.

Cláusula 37.^a

Regime de prevenção

1- O serviço de prevenção destina-se a acorrer às situações imprevisíveis e de avarias, em casos de manifesta urgência, devendo o pessoal devidamente especializado estar localizado e à disposição da empresa, na residência ou imediações, fora do período normal de trabalho.

2- A entrada de trabalhadores para o regime de prevenção é feita mediante o seu prévio acordo.

3- Durante os períodos de prevenção, o trabalhador obriga-se a satisfazer a eventual convocação, comparecendo na fábrica, com a máxima prontidão, de acordo com os meios de transporte utilizados, para a execução dos trabalhos urgentes que justifiquem essas chamadas.

4- Os trabalhadores em regime de prevenção têm direito, independentemente de serem chamados à fábrica para a prestação de serviços urgentes, a um prémio de 8,1 % do salário médio geral da empresa por cada período de prevenção e a despesas de deslocação se a elas houver lugar. Quando não complete o período referido, por facto imputável ao trabalhador, o prémio será proporcional ao tempo em que se encontrou nessa situação.

5- Quando, por razões atendíveis, o trabalhador solicite dispensa do regime de prevenção, a empresa só pode recusar se a concessão da dispensa implicar prejuízos graves para a laboração.

6- O período de prevenção é semanal, compreendido entre as 0h00 de segunda-feira e as 24h00 de domingo, não podendo o trabalhador cumprir dois períodos seguidos.

7- Quando dois trabalhadores pretendam trocar entre si qualquer período de prevenção, devem comunicá-lo previamente à empresa.

8- O trabalhador em regime de prevenção só pode iniciar o seu período normal de trabalho onze horas depois de terminada a sua última intervenção, sem que a redução do período normal de trabalho implique diminuição da retribuição.

CAPÍTULO VI

Parentalidade

Cláusula 38.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste AE, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a empresa, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 39.^a

Licença parental

1- 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;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadora o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 40.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

Cláusula 41.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados, de no mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem direito a 7 dias 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.

Cláusula 42.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhador têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer

um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 45.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 43 horas.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

5- O trabalhador que pretenda trabalhar a tempo parcial ou em regime de horário de trabalho flexível deve solicitá-lo por escrito à empresa com a antecedência de 30 dias, a qual só pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

Cláusula 43.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adotantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- 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.

Cláusula 44.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adoção.

Cláusula 45.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 46.^a

Proteção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a empresa deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção a tomar.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve a empresa tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 47.^a

Faltas para assistência a filho

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho 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, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 48.^a

Faltas para assistência a neto

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo 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- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 3 o trabalhador deve informar a empresa com a antecedência de 5 dias.

Cláusula 49.^a

Regime de licenças, faltas e dispensas

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;

f) Falta para assistência a filho;

g) Falta para assistência a neto;

h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

Cláusula 50.^a

Proteção no despedimento até um ano após o parto

1-O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, devendo respeitar os trâmites legalmente estatuidos.

2-O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações previstas no número anterior, ou que ocorra até um ano após o parto, presume-se feito sem justa causa.

3-Se o despedimento for declarado ilícito, implica para a empresa, independentemente da sanção em que incorrer por violação das leis de trabalho, o pagamento ao trabalhador despedido das retribuições que receberia se continuasse ao serviço até ao fim do período considerado, acrescidas da indemnização prevista na lei no caso de o trabalhador não optar pela reintegração na empresa.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 51.^a

Descanso semanal

1-Para os trabalhadores em regime de horário normal e flexível, os dias de descanso semanal são o sábado (dia de descanso semanal complementar) e o domingo (dia de descanso semanal obrigatório).

2-Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal são os que por escala lhes competirem.

Cláusula 52.^a

Feriados

1-São considerados feriados obrigatórios os previstos na lei.

2-Além dos feriados obrigatórios, são considerados como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal do Seixal.

3-O dia 24 de dezembro é considerado tolerância de ponto para todos os trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Aquisição do direito a férias

1-O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2-No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3-No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4-Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5-Os trabalhadores com contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

7-Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como ao respetivo subsídio.

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

Cláusula 54.^a

Duração das férias

1-Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 25 dias úteis em cada ano civil.

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

3- Em regime de turnos, os dias úteis de férias são os que por escala lhes competirem (dias trabalháveis), não se contando para este efeito os feriados e as folgas do horário de trabalho.

4- De acordo com as necessidades de programação, a empresa pode suspender a laboração das instalações fabris, total ou parcialmente, nos tempos da lei.

Cláusula 55.^a

Interrupção das férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 56.^a (Marcação das férias).

Cláusula 56.^a

Marcação de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe à empresa a elaboração do mapa de férias, só podendo, neste caso, marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- A empresa é obrigada a estabelecer, até 15 de abril de cada ano, o plano de férias anual e a mantê-lo afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores que pertencendo ao mesmo agregado familiar se encontrem ao serviço da empresa, deve ser concedida a faculdade de gozar as férias simultaneamente.

Cláusula 57.^a

Exercício de outra atividade durante férias

1- É vedado ao trabalhador o exercício de qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2- A violação do disposto no número antecedente, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar, dá à empresa o direito de reaver o subsídio de férias.

Cláusula 58.^a

Violação do gozo de férias

No caso de a empresa não cumprir a obrigação de conceder férias nos termos previstos neste acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser obrigatoriamente gozado até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte.

Cláusula 59.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador, após cessação da doença, e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 pode ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

4- Aplicam-se os números anteriores, com as adaptações decorrentes da lei e do AE, nas situações de licença parental ou licença por adoção.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podendo as ausências ser substituídas, 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 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 61.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses completos de serviço efetivo, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de vinte dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil, antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 62.^a

Faltas - Noção

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

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores a um período normal de trabalho durante o mesmo ano civil, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Quando se pratique o horário flexível, no caso de falta, o trabalhador pode optar entre o período fixo e o período normal de trabalho.

Cláusula 63.^a

Faltas por atraso

1- Os atrasos devem ser sempre justificados em retificação de ponto, perante o superior hierárquico.

2- No caso de atraso justificado, o trabalhador tem direito a iniciar o trabalho, sendo o tempo de atraso considerado como falta justificada, podendo ou não ser remunerada.

3- Se o atraso injustificado não for superior a trinta minutos, o trabalhador pode iniciar o trabalho, sendo o tempo de falta injustificada somado, para efeito de determinação de dias de faltas injustificadas.

4- No caso de a apresentação do trabalhador para prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta minutos ou sessenta minutos, a empresa pode recusar a aceitação da prestação de trabalho durante metade ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 64.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador até vinte dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, bem como de pessoa que viva em economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
 - f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;
 - h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre por cada menor;
 - i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste ACT e da lei;
 - j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
 - k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - l) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- Consideram-se autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:
- a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;
 - b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante o próprio dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
 - c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;
 - d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado;
 - e) As dadas devido a prisão preventiva, mas só desde que o trabalhador não venha a ser condenado através de decisão judicial.
- 4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 65.^a

Comunicação sobre as faltas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas por escrito à empresa, em retificação de ponto, com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A empresa pode sempre exigir do trabalhador prova da ocorrência dos factos invocados para justificar a falta, sob pena de a considerar injustificada.
- 5- A apresentação de falsas declarações relativas à justificação de faltas é considerada infração disciplinar grave e pode determinar despedimento com justa causa.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto na lei e no presente acordo de empresa.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As faltas dadas ao abrigo da alínea *k*) do número 2 da cláusula 64.^a (Tipos de faltas), até ao limite de 30 dias, período para além do qual se aplica o disposto na cláusula 68.^a (Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado);
 - d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, com menção expressa de desconto na retribuição;
 - e) A autodeclaração de doença (ADD), declarada por si mesmo, sob compromisso de honra.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 64.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da cláusula 64.^a as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

Cláusula 68.^a

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- Sempre que o trabalhador se encontre temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente requisição oficial, desempenho de cargos políticos, doença ou acidente, prisão ou detenção, assistência inadiável ao seu agregado familiar e ainda pela obrigação de cumprir quaisquer atos legais incompatíveis com a sua continuação ao serviço, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis de regulamentação legal ou contratual em matéria da Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e demais regalias que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho, conservando o trabalhador o direito ao lugar que tinha na empresa.

3- 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.

4- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis do presente AE e da legislação sobre a Segurança Social.

5- No dia imediato à cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 69.^a

Poder disciplinar

A empresa exerce o poder disciplinar, através da direção e/ou hierarquias, com base no seu regulamento interno.

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

As infrações disciplinares praticadas pelos trabalhadores são punidas, conforme a gravidade da falta e o grau de culpabilidade do infrator, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 71.^a

Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

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

5- A infração 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 ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 73.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 74.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

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

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 75.^a**Certificado de trabalho**

1- A cessação do contrato de trabalho por qualquer das formas previstas, implica a obrigatoriedade por parte da empresa de passar ao trabalhador um certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou cargos que desempenhou, sendo vedadas quaisquer outras referências a não ser que expressamente requeridas pelo trabalhador.

2- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação sobre emprego e desemprego.

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalhoCláusula 76.^a**Retribuição - Noção**

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho, nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Entende-se por remuneração mínima mensal a constante da grelha salarial em anexo e ou a auferida por cada trabalhador.

3- Salvo nos casos expressamente previstos no presente AE, a base de cálculo das prestações complementares e acessórias será constituída pela remuneração base mensal correspondente à remuneração mínima mensal acrescida do prémio de antiguidade e do subsídio de turno.

4- Para os efeitos previstos no presente AE, entende-se por salário médio geral da empresa o quociente resultante da divisão entre as somas das remunerações mínimas mensais auferidas por cada trabalhador, no mês de janeiro, e o número global dos trabalhadores abrangidos.

Cláusula 77.^a**Tempo e forma de pagamento**

A retribuição será paga por transferência bancária, até ao último dia útil do período a que respeita, por períodos certos e iguais correspondentes ao mês, sem prejuízo do pagamento, no mês seguinte, das prestações vencidas após a data do processamento mensal.

Cláusula 78.^a**Documento de pagamento**

No ato do pagamento da retribuição mensal, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a sua identificação e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 79.^a**Retribuição horária**

A retribuição horária será calculada segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição/hora} = \frac{R \times 12}{PNTS \times 52}$$

R - Retribuição definida no número 3 cláusula 76.^a;

PNTS - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 80.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

1-O trabalho suplementar será remunerado com a aplicação dos seguintes acréscimos ao valor da retribuição/hora:

- a) Dia útil diurno - 75 %;
- b) Dia de descanso semanal e feriado em regime diurno - 100 %.

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

4- Se, por motivos atendíveis, não for possível o gozo dos descansos compensatórios devidos a trabalho suplementar, são os mesmos, por acordo com o trabalhador, substituídos por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 81.^a**Trabalho normal prestado em dia feriado**

Sempre que, no desenvolvimento normal da escala do horário de trabalho, o trabalhador com folga em dia variável da semana preste trabalho em dia feriado, tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou à remuneração com acréscimo de 150 % pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à empresa.

Cláusula 82.^a**Subsídio de turno**

1-O subsídio mensal de turno terá os seguintes valores, de acordo com as modalidades indicadas:

- a) Horário de 3 turnos com folga rotativa - 250,00 €;
- b) Horário de 3 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 136,00 €;
- c) Horário de 2 turnos com folga rotativa - 108,00 €;
- d) Horário de 2 turnos em que um dos dias de folga é sempre ao domingo - 95,00 €.

2- Os valores previstos no número 1 são atualizados de acordo com o aumento geral anual da grelha salarial.

3- O subsídio de turno é inerente à prestação de trabalho em regime de turnos, pelo que só será devido enquanto esta situação se mantiver, salvo o disposto no número seguinte.

4- No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para horário normal, passa a receber, como complemento, o subsídio que vinha auferindo, nas seguintes condições:

- a) Em caso de deslocação temporária para horário normal, por decisão da empresa;
- b) Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional contraída na empresa devidamente comprovada, de que tenha resultado incapacidade parcial temporária e enquanto esta durar;

c) No caso de o trabalhador ter 15 ou mais anos de turnos. Durante 12 meses, contados desde a data da conversão do subsídio de turno em complemento de subsídio de turno, o valor do complemento corresponderá a 100 % do valor do subsídio de turno que o trabalhador vinha auferindo. Após os primeiros 12 meses, manter-se-á o pagamento do complemento durante mais 12 meses, sendo o valor do complemento reduzido a 50 % do valor inicial. O pagamento deste complemento de subsídio de turno é pago também nas férias, subsídio de férias e Natal e cessará após 24 meses, contados desde a data da conversão do subsídio de turno em complemento de subsídio de turno. O disposto nesta alínea entra em vigor no dia 30 de abril de 2024.

5- O disposto no número anterior aplica-se, ainda, quando o trabalhador passar para regime de turnos a que corresponda subsídio inferior ao que auferia, sendo nesse caso o valor do complemento, o correspondente à diferença entre os dois subsídios.

Cláusula 83.^a**Remuneração nos períodos de descanso diários**

Se um trabalhador, a solicitação expressa da empresa, prestar trabalho no seu período de descanso, será remunerado com os montantes previstos na alínea a) do número 1 da cláusula 80.^a (Remuneração do trabalho suplementar).

Cláusula 84.^a

Remuneração no período de férias

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

2- O montante do subsídio de férias compreende a remuneração base mensal acrescida do valor médio do prémio mensal de assiduidade (últimos 12 meses).

3- O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês de maio. Caso o gozo de férias ocorra antes de junho, com um período mínimo de 10 dias, a empresa pagará o respetivo subsídio antes do início das férias, se o trabalhador assim o preferir.

4- Se o gozo de férias for posterior ao mês de maio e, entretanto, ocorrer aumento da remuneração base mensal, o trabalhador adquire o direito a essa diferença também no respetivo subsídio de férias.

Cláusula 85.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber no mês de novembro um subsídio de Natal, equivalente à remuneração base mensal, acrescida do valor médio do prémio mensal de assiduidade (últimos 12 meses).

2- No ano da admissão, suspensão por impedimento prolongado ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal será pago na proporção do trabalho efetivamente prestado.

3- O trabalhador deve informar a empresa, até 10 de janeiro de cada ano civil, se pretende que lhe seja aplicado o regime de duodécimos, tanto no subsídio de Natal como no subsídio de férias, sob pena de estes subsídios lhe serem pagos por inteiro nas datas previstas nos números anteriores.

Cláusula 86.^a

Prémio de antiguidade

1- Todos os trabalhadores admitidos ao serviço da empresa até 31 de dezembro de 2005 e que recebessem, nessa mesma data, prémio de antiguidade, continuarão a receber o mesmo.

2- O valor efetivamente auferido por cada trabalhador nos termos previstos no número anterior será processado em rubrica separada no respetivo recibo.

Cláusula 87.^a

Remuneração do trabalho noturno

O trabalho noturno é remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente ao pago por trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 88.^a

Subsídio por IHT

1- A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência à modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, é de 25 % da retribuição base mensal.

2- A isenção não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

CAPÍTULO XI

Outros subsídios e regalias

Cláusula 89.^a

Prémio de assiduidade

A instituição de um prémio de assiduidade tem por objetivo reforçar as contrapartidas que cada trabalhador já recebe pela sua prestação de trabalho e definidas no presente AE, premiando aqueles trabalhadores que demonstram maior disponibilidade para contribuir para os objetivos da empresa, no caso concreto, através de uma taxa de comparência no trabalho mais elevada que outros.

1-Nestes termos, além das prestações devidas nos termos deste AE, os trabalhadores têm direito a receber um prémio de assiduidade mensal e outro anual, vencendo-se o primeiro no último dia de cada mês e o segundo no dia 31 de dezembro.

2-O prémio mensal será atribuído pela forma seguinte:

a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês, recebe um prémio correspondente a 6 % da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês;

b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no mês menos os tempos abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês:

Tempo de não comparência	%
Até 2 horas	3,5
«4»	2,8
«6»	1,0
«8»	0,4

3-O prémio anual será atribuído pela forma seguinte:

a) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório no ano civil, recebe um prémio correspondente a 52 % da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês de dezembro do ano a que respeita;

b) Se o trabalhador contar por presenças todos os dias de trabalho obrigatório menos os abaixo indicados, recebe as seguintes percentagens da sua remuneração mínima mensal efetivamente auferida no mês de dezembro do ano a que respeita:

Dias de não comparência	%
0	52 %
1	48 %
2	44 %
3	39 %
4	34 %
5	28 %
6	22 %
7	15 %
8	11 %

4-O prémio referido no número 2 desta cláusula será pago com a retribuição do mês seguinte a que respeita e o referido no número 3 será pago com a retribuição do mês de janeiro seguinte.

5-Para efeitos de aplicação desta cláusula, entende-se por não comparência qualquer ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, com exceção dos casos abaixo referidos:

a) Período de férias;

b) Descanso compensatório devido por prestação de trabalho suplementar e folgas de compensação de horário;

c) Falta por acidente de trabalho;

d) Falta justificada por motivo de doação de sangue não compensada monetariamente;

e) Falta justificada por motivo de luto de familiares, até 5 dias;

f) Falta justificada por trabalhador que seja bombeiro voluntário, pelo tempo indispensável para ocorrer a sinistros;

g) Exercício da atividade sindical ou da comissão de trabalhadores dentro dos limites dos créditos de horas definidos no AE;

h) Falta justificada por cumprimento de obrigações legais por motivos não imputáveis ao trabalhador e cuja remuneração não possa ser compensada por terceiros;

i) Falta dada ao abrigo do regime da proteção da parentalidade;

j) Falta dada por trabalhador estudante no âmbito do respetivo regime;

l) Falta justificada por motivo de luto de filho e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, até 20 dias.

6- Para efeitos de atribuição dos prémios mensal ou anual, as ausências a parte do período normal de trabalho diário contam-se nos termos da lei.

7- Não adquirem direito ao prémio mensal referido nesta cláusula os trabalhadores que no mês faltarem injustificadamente ao serviço.

8- No ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o prémio anual apenas será aplicado quando haja decorrido um período mínimo de seis meses, sendo atribuído na proporção.

Cláusula 90.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente justificada e desde que tal conceda direito a subsídio de doença pela Segurança Social, a empresa abonará aos trabalhadores a remuneração base mensal líquida, com as atualizações em função do aumento da grelha salarial, devendo a Segurança Social endossar à empresa o subsídio de doença respetivo, mediante o acordo dos trabalhadores.

2- A situação de doença será participada à empresa no primeiro dia útil após a sua verificação ou, não sendo possível, no prazo máximo de três dias úteis acompanhada da justificação da impossibilidade, devendo o trabalhador indicar a morada onde se encontra.

3- Quando o trabalhador não se socorrer dos serviços médicos do Serviço Nacional de Saúde, podendo fazê-lo, a empresa não processará o abono referido em 1.

4- A empresa manterá o complemento do subsídio de doença enquanto se mantiverem as condições que o motivaram, podendo, no entanto, para efeitos de confirmação da situação de doença, recorrer à junta médica prevista na lei, cujo parecer será observado para se manter ou não a aplicação do número 1.

Cláusula 91.^a

Remuneração em caso de incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa processará a remuneração base mensal líquida que o trabalhador auferia antes da suspensão da atividade, devendo a seguradora endossar à empresa o subsídio respetivo, mediante o acordo do trabalhador.

2- As remunerações relativas aos trabalhadores na situação de incapacidade temporária absoluta serão atualizadas em conformidade com a evolução da remuneração da categoria a que o acidentado pertencia à data do acidente.

3- Após a cessação da incapacidade referida no número 1, a empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com o seu acordo, o exercício das funções compatíveis com as suas aptidões, aplicando-se o seguinte:

a) Se o trabalhador afetado de incapacidade temporária para o desempenho da sua profissão vier a desempenhar, de forma integral, a sua profissão ou outras tarefas a que corresponda maior retribuição, a empresa pagar-lhe-á, por inteiro, a retribuição correspondente a essas tarefas, sem prejuízo de receber a indemnização a que legalmente tenha direito;

b) No entanto se, enquanto durar a incapacidade, lhe vierem a ser cometidas tarefas a que corresponda retribuição inferior àquela que vinha vencendo, será essa retribuição inferior aquela a que terá direito, sem prejuízo de o trabalhador vir a receber quantitativo global mensal líquido, incluindo o subsídio da companhia seguradora, igual à remuneração base mensal líquida que vencia antes da situação de incapacidade;

c) Se o trabalhador, durante a situação de incapacidade temporária, desempenhar tarefas no mesmo posto ou noutra, sem que, no entanto, as desempenhe de forma integral, será a sua retribuição reduzida na proporção da incapacidade, sem prejuízo do disposto na última parte da alínea anterior.

4- Sem prejuízo do direito da empresa ao reembolso do montante que tiver adiantado aos trabalhadores, correspondente às pensões, tal como se estabelece nesta cláusula, as demais pensões e indemnizações legais são pertença do trabalhador.

Cláusula 92.^a**Recolocações e reconversões**

A empresa, sempre que lhe seja possível, assegurará aos trabalhadores com capacidade de trabalho diminuída, nomeadamente por doença ou acidente, a sua recolocação ou reconversão profissional para função compatível com as diminuições verificadas e com o acordo do trabalhador.

Cláusula 93.^a**Subsídio de refeição, transporte e abono para falhas**

1- A empresa atribuirá um subsídio de refeição, no valor de 12,12 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que trabalhe pelo menos 4 horas.

2- Sem prejuízo do limite máximo estabelecido, (75,50 €), a empresa comparticipará em 75 % do custo do transporte coletivo mais económico, por cada período de trabalho normal diário efetivo (ou parte do dia).

3- Quando o trabalhador se deslocar ao serviço da empresa, em viatura própria, o valor a pagar por quilómetro percorrido é de 0,36 €.

4- Quando em serviço efetivo e como abono para falhas, o trabalhador com funções de caixa receberá mensalmente 115,72 €.

Cláusula 94.^a**Remuneração variável**

Com o objetivo de procurar ajustar a situação económica e financeira da empresa às condições remuneratórias globais dos seus colaboradores, a empresa dispõe de um sistema de remunerações variáveis que permite a participação de cada um, em função dos seus próprios esforços, nos progressos da produtividade e dos resultados da empresa.

Cláusula 94.^a-A**Prémio de coordenação**

1- O trabalhador que, por indicação expressa da empresa, exercer as funções de «coordenação», tem direito a receber um prémio mensal de 83,00 €.

2- Sempre que o trabalhador, por qualquer motivo, deixe de exercer as funções de «coordenação», cessa de imediato o direito ao correspondente prémio.

CAPÍTULO XII

Segurança, prevenção e saúde no trabalhoCláusula 95.^a**Princípios gerais**

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pela empresa.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;

b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;

c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;

d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes no domínio das políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na aplicação das medidas de prevenção, na planificação e organização de todas as atividades.

Cláusula 96.^a**Obrigações gerais da empresa**

1- A empresa deve assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde no exercício da sua atividade e em todos os aspetos relacionados com o trabalho, zelando de forma continuada e permanente pela aplicação dos princípios, normas e regras estabelecidos neste contrato e na lei.

2- As medidas de prevenção implementadas devem ser coerentemente planificadas e corresponder ao resultado das avaliações técnicas dos riscos associados às várias fases do processo produtivo.

3- Sempre que confiadas tarefas a um trabalhador, devem ser considerados os seus conhecimentos e as suas aptidões em matéria de segurança e de saúde no trabalho, cabendo à empresa fornecer as informações e a formação necessárias ao desenvolvimento da atividade em condições de segurança e de saúde.

4- A empresa deve adotar medidas e dar instruções que permitam ao trabalhador, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho.

5- A empresa deve assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

6- É da responsabilidade da empresa os encargos com a organização e o funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações de prevenção dos riscos profissionais e vigilância da saúde, não podendo impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

Cláusula 97.^a**Obrigações gerais do trabalhador**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste acordo de empresa, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

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

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

d) Cooperar ativamente na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, tomando conhecimento das informações prestadas pela empresa e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios de segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2- O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

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

Cláusula 98.^a**Informação e consulta dos trabalhadores**

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes para a saúde e segurança na empresa, devem dispor da formação adequada e de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer relativos à atividade desenvolvida quer em relação à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- A empresa, com vista à obtenção de parecer, deve consultar, nos termos e condições legalmente previstos, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre todas as matérias referentes a segurança e saúde no trabalho.

3- Os trabalhadores e os seus representantes devem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

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

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como o acesso a estudos académicos relevantes sobre estas matérias.

5- As propostas, consultas e respetivas respostas devem constar de registo em livro próprio e/ou suporte informático organizado pela empresa.

6- A empresa deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam atividades de segurança saúde no trabalho sobre os fatores que reconhecida ou presumivelmente afetem a segurança e saúde dos trabalhadores.

Cláusula 99.^a

Primeiros socorros e perigo eminente

1- Independentemente da forma como organizar os serviços de segurança e saúde no trabalho, a empresa deve ter uma estrutura interna que assegure as atividades de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em situações de perigo grave e iminente, designando atempadamente os trabalhadores responsáveis por essas atividades.

2- É dever da empresa formar, em número suficiente, tendo em conta a sua dimensão e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

Cláusula 100.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho elaborará os seus próprios regulamentos de funcionamento.

3- A comissão de segurança e saúde no trabalho é composta por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo à empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 101.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, que não pode exceder os 3 elementos, são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, devendo a eleição obedecer aos requisitos previstos na lei.

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

3- Cada representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de sete horas e trinta minutos por mês.

4- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

5- O crédito de horas previsto nesta cláusula é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

6- As ausências dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 102.^a

Formação dos trabalhadores

1-O trabalhador deve receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho que ocupa e o exercício de atividades de risco elevado.

2-Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada pela empresa formação permanente para o exercício das respetivas funções podendo, se necessário, gozar de licença com retribuição e frequentar ações de formação em serviços públicos competentes quando a empresa careça dos meios necessários à realização da formação.

3-A formação prevista no número anterior não deve ser inferior a 40 horas anuais, aferidas em termos médios em períodos de três anos.

4-A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que dela não possa resultar prejuízo profissional para o trabalhador.

Cláusula 103.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores

1-Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir com a direção da empresa, pelo menos uma vez por mês, para discussão e análise dos assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

2-A empresa deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

3-Os representantes dos trabalhadores têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

Cláusula 104.^a

Medicina no trabalho

1-A empresa assegurará, diretamente ou por contrato externo, um serviço de medicina no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

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 durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

4-As observações clínicas relativas a exames de saúde são registadas na ficha clínica do trabalhador, a qual está sujeita a segredo profissional, pelo que só pode ser facultada às autoridades de saúde, aos médicos da Autoridade para as Condições do Trabalho e ao próprio trabalhador.

Cláusula 105.^a

Consumo abusivo de álcool ou estupefacientes

1-A empresa, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e estupefacientes em meio laboral, proporcionando ainda programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, sem perda de direitos, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza.

2-A empresa deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

3-Em complemento das ações de sensibilização e prevenção, a empresa pode criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de estupefacientes pelos trabalhadores.

4-O controlo, que terá de efetuar-se sempre de forma aleatória com base em sorteio ou por indícios graves de comportamento, deverá basear-se em testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

5-Em caso algum a empresa pode proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula, bem como divulgar resultados para além do próprio trabalhador, do médico da empresa e do superior hierárquico com competência disciplinar, quando for caso disso.

6-A prevenção e controlo da alcoolemia e de estupefacientes consta de regulamento interno da empresa.

Cláusula 106.^a**Prevenção do tabagismo**

1- No âmbito da política de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho é obrigação da empresa proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador, em respeito pelos seus direitos.

2- Não é permitido fumar nas instalações industriais da empresa, com exceção de área ou áreas a céu aberto que não contenham matérias inflamáveis.

3- A empresa, conjuntamente com os sindicatos outorgantes, deverá desenvolver ações de sensibilização acerca dos perigos do tabagismo ativo e passivo.

CAPÍTULO XIII

Outras disposiçõesCláusula 107.^a**Comissão paritária**

1- É constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes da empresa e 3 representantes dos sindicatos outorgantes do AE, com vista a deliberar sobre dúvidas de interpretação ou integrar lacunas do AE.

2- No prazo de trinta dias após a publicação do AE, cada uma das partes comunicará por escrito à outra os nomes dos seus representantes.

3- A comissão reunirá em tempo útil (prazo de 8 dias úteis) a solicitação de qualquer das partes e só pode deliberar, desde que esteja presente metade dos membros efetivos representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do AE e serão depositadas e publicadas nos termos legais.

Cláusula 108.^a**Disposição transitória**

As partes outorgantes declaram, para todos os efeitos, que o presente AE é globalmente mais favorável, quer para os trabalhadores, quer para a empresa, do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores.

ANEXO I

Estrutura profissional

categorias profissionais
<i>Técnico superior</i> - Possuindo conhecimentos teórico-práticos de nível superior reconhecidos pela empresa, na área da sua especialidade, domina e aplica determinadas técnicas qualificadas e específicas, através de ações de investigação, análise, organização e gestão, demonstrando capacidades e responsabilidades na resolução de problemas complexos e garantindo a realização dos objetivos fixados.
<i>Técnico especialista</i> - É o trabalhador com formação técnico-profissional e elevados conhecimentos práticos e específicos numa determinada área de atividade que, na área da sua especialidade, assume funções de organização e gestão dos recursos que lhe estão afetos, baseado em orientações/planos de ações, sendo controlado pelos resultados. Caracteriza-se também pela capacidade de relacionamento com outros sectores para negociar o modo de execução dos objetivos fixados.
<i>Técnico</i> - É o trabalhador que desempenha atividades de nível mais exigente dentro da sua área de especialização, implicando, nomeadamente, a aplicação de conhecimentos técnicos e práticos aprofundados e/ou a responsabilidade por dirigir, coordenar e controlar os recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, respondendo por objetivos delimitados ou programas estabelecidos. Caracteriza-se também pela capacidade de adaptação de técnicas e métodos de trabalho a problemas novos; pela análise e exploração de conjuntos de dados/informações, bem como pela capacidade de relacionamento com outros sectores para coordenação e ajustamento da execução dos objetivos fixados. Pode ser designado pela sua área de atividade predominante: Administrativo, manutenção, produção, laboratório, logística e qualidade.

Profissional de produção - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades na área de produção, nomeadamente, na condução, regulação, controlo e manutenção das instalações/equipamentos de fabrico e auxiliares, bem como na movimentação, registo e controlo das matérias e produtos inerentes ao processo produtivo, com vista a garantir o cumprimento dos programas de fabrico, índices de qualidade e prazos de expedição. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Profissional de manutenção - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades relativas à manutenção dos equipamentos/instalações industriais, nomeadamente, de preparação, inspeção, conservação, reparação recuperação/modificação e melhorias, com vista a garantir os índices de fiabilidade definidos para os equipamentos e processos. Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem

Profissional de serviços de apoio - É o trabalhador que, na área da sua especialidade, desempenha atividades de apoio, nomeadamente nas áreas da qualidade, logística e armazéns; ou de natureza administrativa integradas nas diversas funções de gestão da empresa (RH, finanças, aprovisionamentos, comercial, informática, qualidade). Pode coordenar outros profissionais que o coadjuvem.

Trabalhador especializado - É o trabalhador que executa um conjunto de tarefas definidas e rotinadas, não requerendo conhecimentos técnicos específicos.

ANEXO II

Grelha salarial

Categorias	Níveis	Valores ingresso	Grelha salarial/carreiras profissionais		
		A (entrada)	B	C	D
Técnico superior	5	1 242,00 €	1 428,00 €	2 299,45 €	3 189,86 €
Técnico especialista	4	1 242,00 €	1 285,00 €	1 880,00 €	2 492,53 €
Técnico	3	1 051,00 €	1 071,00 €	1 310,00 €	1 563,00 €
Profissional de produção Profissional de manutenção Profissional de apoio	2	921,00 €	930,00 €	1 106,00 €	1 285,00 €
Trabalhador especializado	1	880,00 €	885,00 €	926,00 €	968,00 €

Paio Pires, 31 de janeiro de 2025.

Pela LUSOSIDER - Aços Planos, SA:

Pedro Miguel Guerreiro Reis, na qualidade de procurador.

Manuel José Chaleta Carvoeiro, na qualidade de procurador.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

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.

António Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

José Arménio Santos Lopes, na qualidade de mandatário.

Orlando Quarteu Esteves, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e Energia:

Ester Miriam de Jesus Catarino Oliveira, na qualidade de mandatária.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de abril de 2025, a fl. 98 do livro n.º 13, com o n.º 102/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Alteração salarial e outras

A AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP) e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, empresas Públicas, Concessionárias e Afins, outorgantes do acordo de empresa (AE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021 e retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2021, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2023, acordam alterar o referido AE nos termos seguintes:

Artigo 1.º

1. A presente revisão ao acordo de empresa (doravante designado de «AE») abrange, por um lado, a AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM (doravante designada de «AGERE») e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

2-Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange um número aproximado de 560 trabalhadores.

3-A AGERE, que tem o CAE principal 36001 e CAE secundários 38112 e 37002, é uma empresa local que tem como objeto social, na área do município de Braga, a gestão e exploração dos sistemas públicos de captação, tratamento e distribuição de água para consumo público, a recolha, tratamento e rejeição de efluentes, a recolha e deposição de resíduos sólidos urbanos e a limpeza e higiene pública, bem como outras atividades relacionadas com o seu objeto social.

4-A presente revisão ao AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação, sem prejuízo de a tabela remuneratória constante do anexo I produzir efeitos a 1 de janeiro de 2025.

Artigo 2.º

1-Procede-se à revisão da tabela salarial constante do anexo I, nos termos infra aduzidos.

2-Procede-se à revisão do anexo II - Descritivo funcional, nos termos infra aduzidos.

3-As cláusulas 52.ª e 79.ª passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 52.ª

Tolerância de ponto

1-A AGERE atribuirá tolerância de ponto nos dias abaixo indicados:

a) O dia útil anterior ao dia 25 de Dezembro;

b) O dia útil anterior ao dia 1 de Janeiro;

c) A segunda-feira de Páscoa;

d) O dia de aniversário.

2-As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a AGERE poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente;

b) O dia de gozo correspondente à tolerância de ponto, definida na alínea anterior, deverá ser fixado num prazo de 15 dias;

c) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

Cláusula 79.^a**Participação nos resultados**

1- Sempre que em cada exercício financeiro a AGERE obtenha um resultado líquido de exercício (RLE) positivo de valor igual ou superior a 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), após desconsideração do lançamento contabilístico que dará origem a esta participação, o CA submeterá à consideração da assembleia geral uma participação nos resultados pelos trabalhadores ao seu serviço, nos termos seguintes:

a) RLE positivo de valor igual ou superior a 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros) e inferior a 6 000 000,00 € (seis milhões de euros):

I. Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor igual ou inferior a 1427,00 €, auferirão uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 40 % da sua retribuição base;

II. Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1427,00 € e inferior a 1697,00 €, auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 20 % da sua retribuição base;

III. Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1697,00 €, auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 10 % da sua retribuição base.

b) RLE positivo de valor igual ou superior a 6 000 000,00 € (seis milhões de euros):

I. Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor igual ou inferior a 1427,00 €, auferirão uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 75 % da sua retribuição base;

II. Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1427,00 € e inferior a 1697,00 €, auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 50 % da sua retribuição base;

III. Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1697,00 € auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 25 % da sua retribuição base.

Braga, 31 de março de 2025.

Pela AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM:

A presidente do conselho de administração:

Alexandra Suzana Abreu de Faria Carvalho Roeger.

Os administradores executivos:

António Jorge Almeida da Silva.

Paula Nívea Nunes Campos.

Pelas associações sindicais:

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

O secretário nacional como mandatário:

Fernando Gonçalves Fraga.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas:

O tesoureiro da direção nacional:

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves.

O mandatário:

Nuno Ricardo Pereira da Silva Braga.

ANEXO I

Tabela profissional e retribuição base

Secção A

Grupo profissional	Carreira	Nível	Índice remuneratório				Categorias profissionais
Direção	Diretor-geral*	Único	I 3	I 2	I 1		Única
			3 737,00 €	3 837,00 €	3 937,00 €	-	
	Diretor *	A	III 3	III 2	III 1		Única
			3 282,00 €	3 382,00 €	3 482,00 €	-	
		B	IV 3	IV 2	IV 1		
			3 227,00 €	3 327,00 €	3 427,00 €	-	

Grupo profissional	Carreira	Nível	Índice remuneratório				Categorias profissionais
Técnico superior	Assessor *	Único	IV 3	IV 2	IV 1		Única
			3 237,00 €	3 327,00 €	3 427,00 €	-	
	Técnico superior	Especialista **	A 3	A 2	A 1		Jurista, enfermeira do trabalho, gestor base de dados, gestor de aplicação e infraestruturas, enfermeira veterinária, engenharia civil, engenharia eletrotécnica, engenharia mecânica, engenharia biológica, engenharia informática, informática, engenharia AA/AR, manutenção, SIG, RH, HST, QAS, financeiro, gestão de redes, comunicação, <i>marketing</i> , solicitador, técnico superior de energia e analista de sistemas.
			3 017,00 €	3 117,00 €	3 217,00 €	-	
		Sénior	A 7	A 6	A 5	A 4	
			2 327,00 €	2 517,00 €	2 707,00 €	2 897,00 €	
		Base	A 11	A 10	A 9	A 8	
			1 797,00 €	1 907,00 €	2 017,00 €	2 127,00 €	
		Júnior	A 15	A 14	A 13	A 12	
			1 427,00 €	1 517,00 €	1 607,00 €	1 697,00 €	

Grupo profissional	Carreira	Nível	Índice remuneratório				Categorias profissionais	
Quadros de coordenação e supervisão	Coordenador *	A	V 3	V 2	V 1		Única	
			2 862,00 €	2 962,00 €	3 062,00 €	-		
		B	VI 3	VI 2	VI 1			-
			2 307,00 €	2 407,00 €	2 507,00 €			
		C	VII 3	VII 2	VII 1			-
			1 852,00 €	1 952,00 €	2 052,00 €			
	Responsável área *	Base	VIII 3	VIII 2	VIII 1		Única	
			1 592,00 €	1 692,00 €	1 792,00 €			
	Supervisor geral *	Base	VIII 3	VIII 2	VIII 1		Única	
			1 592,00 €	1 692,00 €	1 792,00 €			
	Responsável operacional	Sénior	IX 4	IX 3	IX 2	IX 1	Única	
			1 582,00 €	1 632,00 €	1 682,00 €	1 732,00 €		
		Base	IX 8	IX 7	IX 6	IX 5		-
			1 412,00 €	1 452,00 €	1 492,00 €	1 532,00 €		
		Júnior	IX 12	IX 11	IX 10	IX 9		-
			1 252,00 €	1 292,00 €	1 332,00 €	1 372,00 €		
	Supervisor	Sénior	IX 4	IX 3	IX 2	IX 1	Única	
			1 582,00 €	1 632,00 €	1 682,00 €	1 732,00 €		
Base		IX 8	IX 7	IX 6	IX 5	-		
		1 412,00 €	1 452,00 €	1 492,00 €	1 532,00 €			
Júnior		IX 12	IX 11	IX 10	IX 9	-		
		1 252,00 €	1 292,00 €	1 332,00 €	1 372,00 €			

Grupo profissional	Carreira	Nível	Índice remuneratório				Categorias profissionais	
Quadros técnicos	Técnico	Sénior	B4	B3	B2	B1	Comunicação e arquivo, RH, contabilidade, compras, aprovisionamento, desenhador, abastecimento de água/saneamento, abastecimento de água em alta/saneamento em alta, ferramentaria, suporte de sistemas de informação, laboratório, manutenção, qualidade, ambiente e segurança, dívida e contencioso, secretária de administração, topógrafo, SIG, assessor de imprensa, técnico de exploração, técnico de exploração de redes, técnico de ambiente urbano.	
			1 557,00 €	1 612,00 €	1 667,00 €	1 722,00 €		
		Base	B8	B7	B6	B5		-
			1 342,00 €	1 392,00 €	1 442,00 €	1 492,00 €		
		Júnior	B12	B11	B10	B9		-
			1 142,00 €	1 192,00 €	1 242,00 €	1 292,00 €		

Grupo profissional	Carreira	Nível	Índice remuneratório				Categorias profissionais
Quadros técnicos operativos	Técnico operativo A (especializado)	Sénior	C 4	C 3	C 2	C 1	Comunicação e animação, fiscal, eletromecânico/mecânico auto, serralheiro, sondador, motorista, especializado, electricista operador ETA/ETAR.
			1 282,00 €	1 332,00 €	1 382,00 €	1 432,00 €	
		Base	C 8	C 7	C 6	C 5	
			1 112,00 €	1 152,00 €	1 192,00 €	1 232,00 €	
		Júnior	C 12	C 11	C 10	C 9	
			952,00 €	992,00 €	1 032,00 €	1 072,00 €	
	Técnico operativo B (administrativos e equipamentos)	Sénior	D 4	D 3	D 2	D 1	Técnico administrativo, fiscal higiene e limpeza, lubrificador, operador de redes água/saneamento, chapeiro, motorista pesados, motorista pesados ambiente urbano, motorista de veículos especiais, operador de contadores, operador de cortes; motorista de contadores.
			1 237,00 €	1 277,00 €	1 317,00 €	1 357,00 €	
		Base	D 8	D 7	D 6	D 5	
			1 077,00 €	1 117,00 €	1 157,00 €	1 197,00 €	
		Júnior	D 12	D 11	D 10	D 9	
			917,00 €	957,00 €	997,00 €	1 037,00 €	
Técnico operativo C (auxiliares)	Sénior	E 4	E 3	E 2	E 1	Assistente arquivo, auxiliar secretária-geral, leitor consumos, assistente topografia, auxiliar serviços gerais, auxiliar bar, auxiliar limpeza, telefonista, auxiliar manutenção, porteiro, rececionista, operador canil, operador de varredura, operador de recolha, verificador, operador armazém, lavador	
		1 042,00 €	1 082,00 €	1 122,00 €	1 162,00 €		
	Base	E 8	E 7	E 6	E 5		
		892,00 €	932,00 €	972,00 €	1 012,00 €		

* Nestas funções o 1.º escalão (escalão base) de cada nível da carreira representa a remuneração auferida de início, acrescentando 100,00 € por cada 5 anos em que o trabalhador esteja nomeado na função, até ao limite máximo previsto no 3.º escalão de cada nível (ou seja, 200 euros sobre o valor de entrada).

** Especialista (técnico superior) - O nível de especialista dentro da carreira de técnico superior tem a especificidade de, além do desenvolvimento normal da carreira nos termos das regras gerais de progressão, poder ser atingido por técnicos superiores em qualquer dos outros níveis dentro da carreira, quando as funções a executar e as habilitações, conhecimentos e avaliação qualitativa do trabalhador apontem para a especialização do trabalhador dentro da área da sua licenciatura.

Secção B

Regras de integração na tabela de carreiras e remunerações

I. Para efeitos de integração na tabela de carreiras e remunerações, os trabalhadores são integrados na categoria a que correspondam as funções que efetivamente desempenham de forma regular, sem que daí possa resultar desvalorização profissional ou remuneratória.

II. Quando os trabalhadores desempenhem de forma regular funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

III. Para efeitos de integração nos diversos níveis e escalões da tabela remuneratória, os trabalhadores são integrados seguindo os passos que infra se discriminam:

a) Na primeira fase, os trabalhadores são integrados, dentro da sua categoria profissional, no nível e escalão a que corresponda valor igual ao atualmente auferido, ou, quando este não exista, imediatamente superior a este valor;

b) A comissão paritária criada analisará as situações de todos os trabalhadores, nomeadamente as questões de antiguidade e desempenho na empresa para, sem prejuízo do cumprimento das regras das alíneas anteriores, proceder a eventuais ajustes que se mostrem necessários;

c) Nos casos previstos na alínea *b)*, a comissão paritária, aquando da aplicação do sistema de avaliação e regras de progressão previstos neste AE, analisará individualmente cada um destes casos, criando regras de impulso mínimo, tendo em conta os resultados da referida avaliação, antiguidade e outras que se mostrem

relevantes, por forma a garantir a adequada progressão dos trabalhadores, com base em regras de justiça e equidade.

IV. A avaliação de desempenho será realizada considerando uma escala de pontuação de 1 a 20 pontos, substituindo a escala anterior de 1 a 5. Para efeitos da progressão na tabela de remunerações, a avaliação de desempenho prevê a conversão em pontos nos termos seguintes:

Avaliação global	Descrição do desempenho		Pontos
1,00 - 7,99	Desempenho a Melhorar	O desempenho não demonstrou uma adequação clara à função, evidenciando de forma irregular e não consistente os comportamentos definidos.	0
8,00 - 9,99	Desempenho a Evoluir	O desempenho demonstrou uma adequação aos requisitos e exigências da função, contudo são evidenciados comportamentos irregulares e não consistentes.	0,5
10,00 - 11,99	Desempenho Satisfatório	O desempenho demonstrou uma adequação aos requisitos e exigências da função, evidenciando os comportamentos definidos	1
12,00 - 13,99	Desempenho Eficaz	O desempenho demonstrou uma clara adequação aos requisitos e exigências da função, evidenciados em comportamentos regulares e consistentes.	1,25
14,00- 15,99	Desempenho Bom	O desempenho excedeu uma parte significativa dos requisitos e exigências definidos, superando os comportamentos associados ao nível exigido.	1,5

Avaliação global	Descrição do desempenho		Pontos
16,00 - 17,99	Desempenho Muito Bom	O desempenho excedeu todos os requisitos e exigências definidos, superando os comportamentos associados ao nível exigido.	1,75
18,00 - 20	Desempenho Excelente	O desempenho excedeu de forma clara os requisitos e exigências da função, superando consistentemente os comportamentos associados ao nível exigido, demonstrando um superior desempenho.	2,25

V. Por cada módulo de 4,5 pontos o trabalhador muda para o escalão seguinte do nível remuneratório da sua categoria profissional ou para o nível seguinte do grupo remuneratório em que está integrado, quando já se encontre no 4.º escalão do nível remuneratório atual.

VI. Quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração da posição remuneratória, os pontos em excesso (pontos sobranes) relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento remuneratório, desde que no respetivo ciclo de avaliação se tenha verificado uma progressão ou manutenção nos resultados.

VII. Quando a avaliação de desempenho tenha como resultado a menção «A melhorar» ou «A evoluir», deverá ser aferida a existência de necessidades de formação específica para o desempenho das funções, não contando o tempo despendido com esta formação para efeitos do crédito anual de formação profissional contínua.

VIII. Qualquer trabalhador cujo contrato termine ou seja rescindido com a empresa por sua iniciativa, desde que esta ação decorra durante o período anual de avaliação de desempenho correspondente ao ano anterior, e desde que preencha a ficha de autoavaliação (antes ou após sair da empresa) e tenha avaliação final positiva, terá direito ao recebimento do valor correspondente à participação dos resultados desse mesmo ano.

ANEXO II

Descritivo funcional

Quadros de direção		
Direção-geral		
Nível	Função	Descritivo
I	Diretor-geral	Coadjuvar a administração na definição e implementação de objetivos estratégicos e táticos de gestão, monitorizando e avaliando o desempenho da empresa.
Direção A		
III	Diretor planeamento e controlo gestão	Planear, coordenar e controlar as atividades de planeamento estratégico e controlo de gestão, assegurando de forma eficaz o cumprimento de objetivos, bem como a preparação de informação interna considerada relevante para a administração, contribuindo para um eficiente funcionamento da empresa.
	Diretor comercial e financeiro	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas económico-financeira e comercial, assegurando de forma eficaz o cumprimento de objetivos, bem como a preparação de informação interna considerada relevante para a administração, contribuindo para um eficiente funcionamento da empresa.
	Diretor de exploração de água e saneamento	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas da exploração das redes de abastecimento de água e de drenagem de águas residuais e as demais atividades de suporte relacionadas, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção-geral.
	Diretor de engenharia	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de gestão de ativos, estudos e projetos, incluindo as candidaturas a fundos comunitários; sistema de informação geográfica (SIG); cadastro e topografia; gestão da monitorização e controlo das redes; fiscalização; planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção-geral.
	Diretor de tratamento de água e energia	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas da gestão da produção de água e energia, planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção-geral.
	Diretor de tratamento de águas residuais	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área do tratamento de águas residuais, planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção-geral.
	Diretor de sistemas de informação	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas dos sistemas de informação e das infraestruturas de comunicação, promovendo a boa utilização dos recursos informáticos e a constante inovação das tecnologias disponibilizadas, assentes em serviços de suporte eficientes ao negócio, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Diretor de recolha e ambiente urbano	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de estaleiro, recolha de RU e ambiente urbano, planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração.

Quadros de direção		
Direção B		
Nível	Função	Descritivo
IV	Diretor de compras e aprovisionamento	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de contratação pública e aprovisionamento, planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração.
	Diretor de recursos humanos	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de recursos humanos, através da implementação de práticas administrativas e de gestão cada vez mais evoluídas e modernas, no sentido de garantir elevados níveis de satisfação e motivação dos trabalhadores e desempenhos profissionais adequados às exigências das diversas funções, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração.
Assessor		
IV	Assessor da administração	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de comunicação, interna e externa da AGERE, nomeadamente a implementação de campanhas, negociação/ relação com agências de meios de comunicação e publicidade, realização de comunicados e respostas à imprensa e gestão de conteúdos do site da empresa. Assessorar a administração, procurando garantir, de forma célere e eficiente, a agregação e disponibilização da informação e dos meios necessários à realização das funções que lhes estão confiadas, de acordo com as diretrizes da administração.
	Assessor de obras particulares	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas dos processos inerentes às obras particulares, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção-geral.
	Assessor da direção-geral	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de assessoria à direção-geral, na prossecução da eficácia e eficiência de todos os processos, monitorizando de forma eficaz o resultado dos objetivos definidos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção-geral.

Quadros de coordenação e supervisão		
Coordenador A		
Nível	Função	Descritivo
V	Coordenador de qualidade, ambiente e segurança	Planear, coordenar e controlar as atividades do sistema integrado de gestão, de modo a garantir a manutenção das certificações do ambiente, qualidade e higiene e segurança no trabalho, assentes em vetores de melhoria contínua, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de contabilidade	Planear, coordenar e controlar as atividades da contabilidade, assegurando o lançamento de todas as operações contabilísticas e financeiras necessárias ao cumprimento de todas as obrigações fiscais, de acordo com a legislação em vigor, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador comercial	Planear, coordenar e controlar as atividades da área comercial, no que diz respeito aos processos de faturação, cobrança e tratamento de reclamações, bem como a identificação e implementação de ações que contribuam para o aumento da satisfação dos clientes, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de fiscalização	Planear, coordenar e controlar as atividades de fiscalização técnica e administrativa, assegurando o cumprimento de regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a obras particulares e municipais no que respeita às infraestruturas de água e saneamento, por forma a garantir a satisfação dos clientes da empresa e da comunidade e ambiente locais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de gestão de ativos	Planear, coordenar e controlar as atividades de análise, planeamento e gestão de infraestruturas, assegurando a correta gestão de ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de abastecimento de água em alta	Planear, coordenar e controlar as atividades relativas aos processos de captação, tratamento, elevação e armazenamento da água captada para consumo humano, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de saneamento em alta	Planear, coordenar e controlar as atividades relativas aos processos de elevação e tratamento de águas residuais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de recursos humanos	Planear, coordenar e controlar as atividades relativas aos processos de recursos humanos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de recolha e ambiente urbano	Planear, coordenar e controlar as atividades relativas aos processos de recolha e ambiente urbano, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.

Quadros de coordenação e supervisão		
Coordenador B		
Nível	Função	Descritivo
VI	Coordenador jurídico	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis à área jurídica necessários ao bom funcionamento da empresa, garantindo a eficácia e eficiência de todos os processos jurídico-legais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de manutenção	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento assim como metodologias associadas à gestão, durante todo o ciclo de vida, da ferramentaria e parque de máquinas, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de exploração de água	Planear, coordenar e controlar a implementação dos procedimentos nas diversas intervenções na rede de abastecimento de água, por forma a garantir a satisfação, em quantidade e qualidade, dos clientes da empresa, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de exploração de saneamento	Planear, coordenar e controlar a implementação dos procedimentos nas diversas intervenções na rede de drenagem de saneamento, por forma a garantir a satisfação dos clientes da empresa e da comunidade e ambiente locais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
Coordenador C		
VII	Coordenador de estudos e projetos	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis a métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, relativos a estudos e projetos, sistema de informação geográfica (SIG) e cadastro/topografia, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de gestão técnica	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis à gestão de ativos, durante todo o ciclo de vida dos equipamentos das instalações dos sistemas de abastecimento de água, de saneamento e outros ativos da empresa, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de planeamento de recolha e ambiente urbano	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis às áreas de ambiente urbano e recolha de resíduos urbanos, promovendo a melhoria contínua dos processos operacionais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de operações de ambiente urbano	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento das atividades operacionais de ambiente urbano, assim como dinamizar as atividades do CRO, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de área do atendimento e suporte administrativo comercial	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho e as atividades inerentes aos processos administrativos de faturação e atendimento ao cliente, relacionadas com a prestação de serviços de abastecimento de água, saneamento de águas residuais e recolha de resíduos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos. Assegurar a produção de informação técnica comercial com qualidade (fiabilidade e oportunidade), no quadro das responsabilidades delegadas, de forma a suportar a tomada de decisão superior e assegurar o cumprimento das disposições internas e legais.

Quadros de coordenação e supervisão		
Responsável de área		
Nível	Função	Descritivo
VIII	Responsável de área de contadores	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais e as atividades da gestão do parque de contadores, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Responsável de área de laboratórios	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho afetas aos laboratórios, garantindo a realização das colheitas e preparação de amostras, realização/gestão do controlo analítico de processo e legal, de forma a assegurar a monitorização da qualidade das águas e outros subprodutos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
Supervisor geral		
	Supervisor geral de exploração do abastecimento de água	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais, garantindo o funcionamento de toda a rede de abastecimento de água, nas melhores condições de qualidade, através da gestão adequada dos equipamentos e materiais utilizados na instalação/substituição/reparação na rede de adução/distribuição de água assim como a correta manutenção dos ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
VIII	Supervisor geral de exploração do saneamento	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais, garantindo o funcionamento de toda a rede de saneamento, com vista à correta drenagem do saneamento até às infraestruturas de elevação e tratamento, através da gestão adequada dos equipamentos e materiais utilizados na instalação/substituição/reparação da rede de coleta e transporte de saneamento assim como a correta manutenção dos ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Supervisor geral de ambiente urbano	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais afetas às atividades de ambiente urbano, garantindo a limpeza e salubridade do concelho, através da gestão adequada dos equipamentos e viaturas assim como a correta manutenção dos ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Supervisor geral de manutenção	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais das atividades afetas, gerindo e garantindo a manutenção das viaturas, parque de máquinas e ferramentaria, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.

Quadros de coordenação e supervisão		
Responsável operacional		
Nível	Função	Descritivo
IX	Responsável de verificações e cortes	Supervisionar e monitorizar as atividades inerentes aos processos administrativos relacionados com a verificação e cortes de contadores do fornecimento de água, pelas equipas operacionais.
	Responsável de faturação e leituras	Supervisionar e monitorizar as atividades inerentes aos processos administrativos relacionados com o centro de leituras, cumprindo calendário de leituras pré-estabelecido, pelas equipas operacionais.
	Responsável de gestão de reclamações	Analisar, responder e resolver solicitações e reclamações emergentes do ciclo de faturação e da contratação dos serviços de abastecimento de água, efluentes e resíduos urbanos, gerindo os vários canais de comunicação e resposta aos clientes.
	Responsável de tesouraria	Realizar as atividades inerentes à gestão de contas e operações bancárias e assegurar todos os registos contabilísticos inerentes à gestão da tesouraria.
	Responsável de processamento salarial	Planear, coordenar e controlar as atividades da gestão do processamento salarial e gerir os recursos informáticos de suporte à área de RH, bem como, assegurar a interligação com entidades externas (SS, CGA, ADSE, etc.).
	Responsável de gestão administrativa de RH	Desenvolver e coordenar todos os procedimentos relativos às atividades administrativas dos RH, bem como, supervisionar os restantes elementos da equipa de trabalho.
	Responsável de atendimento	Supervisionar todos os procedimentos relativos à atividade de atendimento, promovendo a melhoria contínua e a excelência no serviço, de forma a suportar a tomada de decisão superior e assegurando o cumprimento das disposições internas e legais.

Quadros de coordenação e supervisão		
Supervisor		
Nível	Função	Descritivo
IX	Supervisor de exploração de água	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à exploração de redes de água.
	Supervisor de exploração do saneamento	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à exploração de redes de saneamento.
	Supervisor de fiscalização	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à fiscalização técnica e administrativa, garantindo o cumprimento dos regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a obras particulares e municipais no que respeita às ligações às infraestruturas de água e saneamento.
	Supervisor de manutenção	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à manutenção, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, painéis, rede elétrica, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento.
	Supervisor de ambiente urbano	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas às operações de ambiente urbano.
	Supervisor de recolha de resíduos urbanos	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas às operações de recolha de resíduos urbanos.
	Supervisor das oficinas	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas às oficinas, designadamente na instalação, reparação e manutenção de equipamentos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas dos equipamentos.
	Supervisor de contadores	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas administrativas afetas à secção de contadores.
Quadros técnicos superiores		
Nível	Função	Descritivo
A	Técnico superior de engenharia	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão das infraestruturas da AGERE, quer ao nível de estudos e intervenções internos/externos, quer ao nível da gestão diária e/ou médio/longo prazo, bem como ao nível do aumento da eficiência dos sistemas e melhoria da qualidade do serviço aos clientes e à comunidade.
	Técnico superior civil	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da manutenção e conservação das instalações da AGERE, responsabilizando-se pelas infraestruturas de construção civil e conservação de todos os edifícios. Assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação.

Quadros técnicos superiores		
Nível	Função	Descritivo
A	Técnico superior de SIG	Desenvolver, manter e atualizar o sistema de informação geográfica da empresa, permitindo o apoio à realização de estudos e funcionando como uma ferramenta para apoio à tomada de decisão.
	Técnico superior de gestão de redes	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão dos sistemas de abastecimento de água e de saneamento, quer ao nível de solicitações, estudos e intervenções internos e externos, quer ao nível da gestão diária e a médio/longo prazo, garantindo o aumento da eficiência dos sistemas e melhoria da qualidade do serviço aos clientes e à comunidade.
	Técnico superior de abastecimento de água	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão da captação, produção, elevação e armazenamento do sistema de abastecimento de água, auxiliando nos processos e na coordenação das equipas de operadores nas tarefas associadas ao controlo do processo e operação.
	Técnico superior de tratamento de águas residuais	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão da elevação, tratamento e reutilização de águas residuais dos sistemas de saneamento, auxiliando nos processos e na coordenação das equipas de operadores nas tarefas associadas ao controlo do processo e operação.
	Técnico superior de eletrotecnia	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da manutenção e conservação das instalações da AGERE, responsabilizando-se pelas infraestruturas e equipamentos elétricos, eletrotécnicos e eletromecânicos; assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação; promover o acompanhamento dos trabalhos de manutenção dos postos de transformação.
	Técnico superior de mecânica	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da manutenção e conservação das instalações da AGERE, responsabilizando-se pelas componentes mecânicas e eletromecânicas de todos os edifícios; assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação.
	Técnico superior de manutenção	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito do planeamento e gestão de viaturas, parque de máquinas e ferramentaria, garantindo o controlo do bom funcionamento e utilização de todas as máquinas e equipamentos. Assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação.
	Técnico superior de energia	Monitorizar e analisar e reportar os consumos energéticos de todas as infraestruturas do sistema, bem como, analisar as oportunidades de melhoria e de eficiência na utilização da energia.
	Técnico superior de ambiente urbano	Realizar eficazmente as tarefas as atividades inerentes à operação e manutenção das políticas e processos de gestão do ambiente urbano.
	Técnico superior de recolha e ambiente urbano	Realizar eficazmente as tarefas as atividades inerentes à operação e manutenção das políticas e processos de gestão de recolha de resíduos e de ambiente urbano.

Quadros técnicos superiores		
Nível	Função	Descritivo
A	Técnico superior financeiro	Executar o lançamento, registo e contabilização diária dos documentos contabilísticos, de demonstrações financeiras e outros documentos de informação necessários para o cumprimento de todas as obrigações fiscais e contabilísticas necessárias à emissão das demonstrações financeiras periódicas.
	Técnico superior de contabilidade	Estruturar, desenvolver e assegurar o lançamento, registo e contabilização diária dos documentos contabilísticos, permitindo a obtenção, com rigor e fiabilidade, de demonstrações financeiras e outros documentos de informação necessários para o cumprimento de todas as obrigações fiscais e para apoio ao processo de tomada de decisão.
	Técnico superior comercial	Estruturar, desenvolver e desencadear as atividades da área comercial, no que diz respeito aos processos de faturação, cobrança e tratamento de reclamações, bem como a identificação e implementação de ações que contribuam para o aumento da satisfação dos clientes, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Técnico superior de compras	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de contratação pública para a aquisição de materiais, equipamentos ou serviços necessários ao desenvolvimento da atividade da AGERE, afiançando as melhores condições económicas e compatibilidade com o objetivo da aquisição.
	Técnico superior jurista	Participar nas atividades de acompanhamento, aconselhamento e ação jurídica em sede contraordenacional, responsabilidade civil, licenciamento, e, em geral, de interpretação e aplicação da legislação, normas e regulamentos internos da AGERE e municipais.
	Solicitador	Assegurar o cumprimento de todas as atividades técnicas nas áreas jurídicas, necessárias ao bom funcionamento da empresa, garantindo a eficácia e eficiência de todos os processos, para dar cumprimento às obrigações legais.
	Gestor de base de dados	Realizar o desenho, desenvolvimento, manutenção e atualização de sistemas, aplicações e programas informáticos, de acordo com os requisitos operacionais e atividades da AGERE.
	Gestor de aplicação e infraestruturas	Assegurar a definição da infraestrutura tecnológica base para todas as atividades da empresa; elaborar, propor e implementar plano de aquisição, manutenção e atualização de parque de equipamentos informáticos, redes de telecomunicações e redes de dados, interna e externa; definir os requisitos técnicos do hardware.
	Analista de sistemas	Realizar eficazmente as tarefas inerentes aos sistemas de informação e às infraestruturas de comunicação, promovendo a boa utilização dos recursos informáticos e a constante inovação das tecnologias disponibilizadas, assentes em serviços de suporte eficientes ao negócio.

Quadros técnicos superiores		
Nível	Função	Descritivo
A	Técnico superior de qualidade, ambiente e segurança	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à implementação e gestão das políticas de qualidade, ambiente e segurança.
	Técnico superior de higiene e segurança no trabalho	Realizar as atividades inerentes à implementação das políticas e planos de segurança e saúde no trabalho, cumprindo as obrigações de conformidade, de modo a garantir a manutenção da certificação do sistema de segurança e saúde no trabalho.
	Técnico superior de recursos humanos	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à implementação e gestão das políticas de recursos humanos, com foco no capital humano.
	Técnico superior de comunicação e <i>marketing</i>	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades inerentes à operação e manutenção da estratégia de comunicação e educação ambiental da empresa.
	Enfermeiro do trabalho	Realizar atividades de promoção e proteção da saúde e bem-estar do trabalhador no local de trabalho, na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ou agravadas pelo trabalho, com o propósito de promover ambientes de trabalho saudáveis e seguros.
	Enfermeiro veterinário	Realizar atividades de promoção e proteção da saúde e bem-estar dos animais.

Quadros técnicos		
Técnico		
Nível	Função	Descritivo
B	Técnico de comunicação e arquivo	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação dos processos de comunicação internos e externos bem como do arquivo geral da empresa.
	Técnico de recursos humanos	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de recursos humanos.
	Técnico de compras	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de contratação pública para a aquisição de materiais, equipamentos ou serviços necessários ao desenvolvimento da atividade da AGERE, afiançando as melhores condições económicas e compatibilidade com o objetivo da aquisição.

Quadros técnicos		
Técnico		
Nível	Função	Descritivo
B	Técnico de aprovisionamento	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de aprovisionamento, garantindo o fornecimento em tempo, quantidade e qualidade dos materiais e equipamentos requisitados pelas várias direções, aprofundando a reposição de <i>stock</i> , as condições de armazenamento e a compatibilidade com o objetivo a atingir.
	Técnico de contabilidade	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos inerentes à contabilidade, assegurando o lançamento, registo e contabilização diária dos documentos contabilísticos, de demonstrações financeiras e outros documentos de informação necessários para o cumprimento de todas as obrigações fiscais.
	Técnico de exploração de redes	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das intervenções da exploração de redes de abastecimento de água/redes de saneamento.
	Técnico de colheita de amostras	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das intervenções relativas ao abastecimento de água em alta, incluindo a colheita de amostras de água para consumo humano, desde que habilitado com o Certificado do cumprimento dos requisitos de qualificação definidos pela entidade reguladora e a legislação aplicável.
	Técnico de saneamento em alta	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das intervenções relativas ao sistema de saneamento em alta, nomeadamente controlar a atividade dos prestadores externos.
	Técnico de exploração	Realizar e desenvolver tarefas inerentes aos processos da direção de exploração, procurando garantir, de forma célere e eficiente, a agregação e disponibilização da informação e dos meios necessários à realização das funções que lhes estão confiadas, cumprindo os procedimentos e normas em vigor.
	Técnico de ferramentaria	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das atividades de ferramentaria e parque de máquinas.
	Técnico de suporte de sistemas de informação	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção de suporte e assistência dos sistemas e tecnologias de informação, nomeadamente ao nível do atendimento, receção e resolução de ocorrências, bem como o apoio a todas as aplicações informáticas.
	Técnico de compras	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das políticas e processos de gestão de compras.
	Técnico de qualidade, ambiente e segurança	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos de qualidade, ambiente e segurança, incluindo a realização e análise de ensaios de ruído ambiental, assegurando o cumprimento das obrigações de conformidade, de modo a garantir a manutenção dos certificados.
Técnico de dívida e contencioso	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos da dívida e cobrança, nomeadamente na análise dos processos de execução fiscal e notificação de clientes.	

Quadros técnicos		
Técnico		
Nível	Função	Descritivo
B	Desenhador	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção do SIG assim como desenho físico e em suporte digital.
	Topógrafo	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos relativos a topografia e sistema de informação geográfica (SIG).
	Técnico de SIG	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção do SIG incluindo a recolha, validação, estruturação e integração e análise espacial de dados provenientes de várias fontes.
	Técnico de laboratório	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos relativos aos ensaios físico-químicos e outros definidos nos planos analíticos em vigor de acordo com os procedimentos de ensaio (P. E.) aprovados para o laboratório.
	Assessor de imprensa	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção da estratégia de comunicação e educação ambiental da empresa.
	Secretária da administração	Realizar as atividades de apoio administrativo geral e gestão documental sob responsabilidade da assessora da administração, permitindo garantir a distribuição e organização da informação.
	Técnico de manutenção	Realizar as atividades inerentes à operação dos processos de reparação e manutenção de todo o equipamento e instalações.
	Técnico de ambiente urbano	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das políticas e processos de gestão do ambiente urbano.

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo A (Especializado)		
Nível	Função	Descritivo
C	Técnico de comunicação e animação	Realizar as atividades inerentes à implementação dos processos de comunicação internos bem como representar a empresa nas ações de comunicação externas.
	Eletricista	Efetuar a manutenção elétrica, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, painéis, rede elétrica, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento.
	Fiscal	Fiscalizar e fazer cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a obras particulares e municipais. Executar o acompanhamento e monitorização de obras; desenvolver o trabalho que contribua para a redução de ANF, controlo de afluências indevidas, cadastro e inspeção CCTV; fiscalizar e inspecionar o estado das redes e infraestruturas da empresa.

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo A (Especializado)		
Nível	Função	Descritivo
C	Operador ETA/ETAR	Realizar o controlo, inspeção, monitorização, análise crítica de estado de equipamentos e processos, limpeza e operacionalidade - manutenção de 1.º e 2.º nível - das infraestruturas de elevação e tratamento de água e saneamento.
	Sondador	Efetuar o controlo ativo de perdas de água, detetando e localizando os pontos da rede com ocorrência de roturas e fugas de água, visíveis e não visíveis. Realizar as tarefas de manutenção, aferição, parametrização e outras atividades relativas aos equipamentos instalados nas redes assim como a análise de dados resultantes da atividade.
	Motorista especializado	Efetuar serviços de condução e manutenção (1.º e 2.º nível) de veículos e máquinas especiais da recolha de RU ou outra área específica, funcionando em mono operador, e manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas. Conduzir, operar e efetuar a manutenção (1.º e 2.º nível) de máquinas pesadas de movimentação de terras e manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas.
	Mecânico/ eletromecânico	Efetuar a manutenção mecânica e eletromecânica, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento.
	Mecânico auto	Efetuar a manutenção preditiva, preventiva e corretiva das viaturas da empresa - Instalação, reparação e manutenção de equipamentos mecânicos, procedendo à regulação, afinação, substituição de peças e dispositivos auxiliares, de acordo com as especificações técnicas dos equipamentos.
	Serralheiro	Realizar funções de carácter manual ou mecânico, para cumprir tarefas de manutenção, reparação e modificação de elementos, materiais e equipamentos metálicos.

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo B (Administrativos e equipamentos)		
Nível	Função	Descritivo
D	Técnico administrativo secretariado-geral	Realizar as tarefas inerentes aos processos administrativos do secretariado-geral, nomeadamente registo e distribuição da correspondência.
	Técnico administrativo jurídico	Realizar todas as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área jurídica.
	Técnico administrativo de qualidade, ambiente e segurança	Realizar todas as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área qualidade, ambiente e segurança.
	Técnico administrativo de recursos humanos	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de recursos humanos.

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo B (Administrativos e equipamentos)		
Nível	Função	Descritivo
D	Técnico administrativo contabilidade	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de contabilidade.
	Técnico administrativo comercial e financeiro	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa das áreas comercial e financeira.
	Técnico administrativo de reclamações	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de reclamações.
	Técnico administrativo de atendimento e faturação	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de atendimento, contratação e faturação.
	Técnico administrativo de contadores	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de contadores.
	Técnico administrativo de cortes	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de cortes de água.
	Técnico administrativo de faturação e leituras	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa de faturação e leituras.
	Técnico administrativo de atendimento	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão de atendimento de apoio área comercial, ao nível da resolução de anomalias e análise de faturação, regularização de leituras, carregamento e atualização de dados.
	Técnico administrativo de exploração de água e saneamento	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de exploração de redes de água e saneamento.
	Técnico administrativo de projeto e cadastro	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de projeto e cadastro.
	Técnico administrativo de engenharia	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de engenharia.
	Técnico administrativo de abastecimento de água e/ou saneamento	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa das áreas de água e/ou saneamento.
	Técnico administrativo de ambiente urbano	Realizar as atividades inerentes às políticas e processos de gestão administrativa da área de resíduos e ambiente urbano.
	Técnico operativo de redes de água	Realizar as atividades inerentes aos processos de intervenção - instalação, reparação e manutenção - das redes de abastecimento de água.
	Técnico operativo de redes de saneamento	Realizar as atividades inerentes aos processos de intervenção - instalação, reparação e manutenção - das redes de saneamento.
Motorista de pesados	Efetuar serviços de condução e manutenção (1.º e 2.º nível) e todas as atividades inerentes à deslocação de pessoas, material e equipamento, de acordo com as instruções recebidas.	

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo B (Administrativos e equipamentos)		
Nível	Função	Descritivo
D	Motorista de pesados ambiente urbano	Efetuar serviços de condução e manutenção de 1.º nível de máquinas pesadas e veículos especiais destinados à limpeza urbana, manobrando sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas.
	Motorista de veículos especiais	Efetuar serviços de condução e manutenção de 1.º nível das viaturas/máquinas especiais de ambiente urbano.
	Operador de amostragem	Assegurar amostragem nas ETAR secundárias e outras necessidades de amostragem.
	Lubrificador	Realizar a lubrificação de máquinas e equipamentos, cumprindo os planos de manutenção preventiva e curativa, realizar inspeções, preencher relatórios e registos de ocorrências.
	Chapeiro	Realizar funções de carácter manual ou mecânico, para cumprir tarefas de manutenção e reparação de viaturas, efetuar reparação e reposição de chapa de viatura, responsabilizando-se pelo correto uso dos equipamentos sob sua guarda; executar tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento das oficinas.
	Operador de cortes	Efetuar a suspensão do fornecimento de água aos clientes incumpridores, bem como o restabelecimento da ligação mediante a supressão da irregularidade.
	Motorista de contadores	Realizar a condução de viaturas, efetuando o transporte e todas as atividades inerentes à deslocação de pessoas, material e equipamento, de acordo com as instruções recebidas, bem como prestar serviços de canalizador comercial.
	Fiscal de higiene e limpeza	Fiscalizar e fazer cumprir regulamentos, posturas e demais normas aplicáveis em matéria de ambiente/limpeza urbana. Informar/sensibilizar os munícipes sobre os procedimentos na área de atuação.
	Operador de contadores	Realizar as atividades de colocação, substituição, retirada, ligação e interrupção de contadores de consumo de água.

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo C (Auxiliares)		
Nível	Função	Descritivo
E	Assistente de arquivo	Auxiliar na organização, registo e arquivo de documentos, classificar e indexar, de acordo com critérios legais, e realizar a manutenção de arquivos, com elementos facilitadores de localização. Os documentos/arquivo serão em suporte papel e/ou digital.
	Auxiliar de secretaria geral	Prestar apoio a diversas atividades administrativas e operacionais no âmbito da unidade orgânica à qual pertence.
	Leitor de consumos	Efetuar a leitura dos consumos de água dos contadores instalados nas casas dos consumidores, detetar anomalias e fraudes nos contadores e consumos.
	Assistente de topografia	Apoiar a realização de levantamentos topográficos no âmbito de intervenções, obras e projetos a ocorrer na AGERE.
	Auxiliar de serviços gerais	Colaborar nas atividades administrativas e operacionais necessárias, nomeadamente na colheita das amostras nas ETAR cumprindo os planos de amostragem e procedimentos operativos definidos.

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo C (Auxiliares)		
Nível	Função	Descritivo
E	Auxiliar de bar	Executar e preparar o serviço de bar, pequenas refeições e aperitivos e assegurar a limpeza e higiene do local.
	Auxiliar limpeza	Efetuar a limpeza e conservação das instalações, designadamente salas, escritórios, corredores e outras dependências.
	Telefonista	Efetuar e receber chamadas telefónicas, encaminhando-as aos destinatários internos e externos, através de um equipamento apropriado.
	Auxiliar de manutenção	Colaborar na reparação e manutenção de todo o equipamento e instalações de acordo com os planos de manutenção aprovados.
	Porteiro	Controlar fluxo de visitantes e fornecedores na portaria da empresa realizando registos e cadastros no sistema, de acordo com os procedimentos em vigor.
	Rececionista	Realizar as atividades inerentes às políticas e aos processos de atendimento ao público, garantindo a resposta em conformidade aos pedidos de informação e pretensões dos visitantes e utentes.
	Operador de canil	Proceder à recolha dos animais de companhia (cães/gatos) errantes do concelho de Braga, recebendo igualmente animais entregues pelos proprietários. Cuidar das instalações e dos animais de companhia que ali permanecem e alimentar e monitorizar diariamente os animais de companhia.
	Operador de varredura	Realizar atividades de ambiente/limpeza urbana, designadamente a remoção de resíduos urbanos ou equiparados com recurso a varredura manual ou mecânica, com possível recurso a aspirador urbano, a lavagem de passeios, ruas e túneis, a limpeza sarjetas, a extirpação ervas e a aspiração de folhas com o soprador manual.
	Operador de recolha	Realizar os circuitos da recolha de resíduos urbanos ou equiparados, previamente definidos, removendo os resíduos em saco, contentores, <i>moloks</i> , resíduos volumosos, resíduos de jardins e vários serviços sob orçamentação.
	Verificador	Realizar a análise de anomalias de leituras e faturação geradas pelo sistema verificando o funcionamento de contadores.
	Operador armazém	Efetuar a expedição dos materiais em <i>stock</i> para os requisitantes das várias direções, garantindo a reposição de <i>stock</i> , respeitando tempos máximos e mantendo adequadas condições de armazenamento.
	Lavador	Proceder à lavagem e limpeza dos veículos e equipamentos de suporte às intervenções em terreno, assegurando a higienização das viaturas de serviço.

Depositado em 22 de abril de 2025, a fl. 99 do livro n.º 13, com o n.º 110/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a SILOPOR - Empresa de Silos Portuários, SA - Em Liquidação e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços - Alteração salarial e outra e texto consolidado

A presente acordo altera o acordo de empresa com publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2009, e com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2023.

CAPÍTULO I

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

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a SILOPOR - Empresa de Silos Portuários, SA, e, por outro, os seus trabalhadores representados pela organização sindical outorgante, e aplica-se em todos os locais em que, no território nacional, aquela desempenhe a sua actividade principal de prestação de serviços de recepção, movimentação, armazenagem, expedição e transporte de matérias-primas alimentares e produtos conexos, mediante a utilização das suas estruturas de armazenagem aos operadores comerciais inseridos no seu ramo de actividade, e conexas, bem como as que venham a caber, nos termos da lei, no seu objecto social.

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

- 1- (...)
- 2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- (...)

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias	Níveis e subníveis		Retribuições (euros)
Técnico superior VII	18		3 035,90 €
Técnico administrativo VII Técnico de informática VII Técnico de produção IX Técnico superior VI	17		2 777,46 €
Operador de sala de comando X Técnico administrativo VI Técnico de informática VI Técnico de produção VIII Técnico superior V	16	E A	2 564,58 € 2 353,58 €
Instrumentista de controlo industrial IX Operador de sala de comando IX Técnico administrativo V Técnico de informática V Técnico de produção VII Técnico superior IV	15	E A	2 192,58 € 2 026,58 €
Instrumentalista de controlo industrial VIII Operador de produção VIII Operador de sala de comando VIII Técnico administrativo IV Técnico de informática IV Técnico de produção VI Técnico superior III	14	E A	1 888,58 € 1 744,58 €
Instrumentalista de controlo industrial VII Oficial electricista IX Oficial metalúrgico IX Operador de sala de comando VII Operador de produção VII Técnico administrativo III Técnico de informática III Técnico de produção V Técnico superior II	13	E A	1 642,58 € 1 538,58 €
Conferente VII Escriturário VII Instrumentalista de controlo industrial VI Oficial electricista VIII Oficial metalúrgico VIII Operador de sala de comando VI Operador de produção VI Técnico administrativo II Técnico de informática II Técnico superior I Técnico de produção IV	12	E A	1 440,58 € 1 333,58 €

<p> Conferente VI Escriturário VI Instrumentalista de controlo industrial V Manobrar de pórticos VI Motorista V Oficial electricista VII Oficial metalúrgico VII Operador de sala de controlo V Operador de produção V Técnico administrativo I Técnico de informática I Técnico de produção III </p>	11		1 280,71 €
<p> Auxiliar de escritório VII Conferente V Escriturário V Instrumentalista de controlo industrial IV Manobrador de pórticos V Motorista IV Oficial electricista VI Oficial metalúrgico VI Operador de produção IV Operador de sala de comando IV Rececionista VI Técnico de produção II </p>	10		1 156,71 €
<p> Auxiliar de escritório VI Conferente IV Escriturário IV Instrumentalista de controlo industrial III Manobrador de pórticos IV Motorista III Oficial electricista V Oficial metalúrgico V Operador de produção III Operador de sala de comando III Rececionista V Técnico de produção I Trabalhador de armazém V </p>	9		1 092,71 €
<p> Auxiliar de escritório V Conferente III Escriturário III Instrumentalista de controlo industrial II Manobrador de pórticos III Motorista II Oficial electricista IV Oficial metalúrgico IV Operador de produção II Operador de sala de comando II Rececionista IV Trabalhador de armazém IV </p>	8		1 046,71 €

Auxiliar de escritório IV Conferente II Instrumentalista de controlo industrial I Manobrador de pórticos II Motorista I Oficial electricista III Oficial metalúrgico III Operador de produção I Recepcionista III Trabalhador de armazém III	7		976,71 €
Auxiliar de escritório III Escriturário II Manobrador de pórticos I Operador de sala de comando I Recepcionista II Trabalhador de armazém II	6		948,71 €
Auxiliar de escritório II Conferente I Empregado de refeitório III Escriturário I Oficial electricista II Oficial metalúrgico II Recepcionista I	5		893,71 €
Auxiliar de escritório I Empregado de refeitório II Oficial electricista I Oficial metalúrgico I Trabalhador de armazém I	4		890,71 €
Ajudante de electricista II Ajudante metalúrgico II Empregado de refeitório I	3		887,71 €
Ajudante de electricista I Ajudante metalúrgico I	2		884,71 €
Auxiliar de escritório (mais de 21 anos)	1		881,71 €

ANEXO IV

Cláusulas de expressão pecuniária

1- Abono para falhas	71,50 €
2- Ajudas de custo:	
2.1- Diária completa	41,00 €
2.2- Dormida	23,50 €
2.3- Pequeno-almoço	3,00 €
2.4- Almoço ou jantar	13,00 €
2.5- Ceia	5,30 €
3- Aquisição de material escolar:	
3.1- Ensino básico	73,40 €

3.2- Ensino secundário	121,50 €
3.3- Ensino superior	324,10 €
4- Anuidades	9,30 €
5- Subsídios	
5.1- Poluição	63,70 €
5.2- Refeição	10,20 €
5.3- Turno	106,30 €
5.4- Turno (encarregado)	3,20 €
5.5- Sub. Refeição em regime de trabalho suplementar no local habitual de trabalho	
Pequeno-almoço	3,00 €
Almoço ou jantar	13,10 €
Ceia	5,30 €
5.6- Subs. Limp. Células	15,90 €
5.7- Subsídio de prevenção	
Valor da semana completa	123,60 €
Feriado isolado	58,80 €
Sábado isolado	87,60 €
Domingo isolado	58,80 €
Sábado e domingo não isolados	87,60 €
Cada hora de prevenção	2,40 €
5.8- Diversos	
Pequenas despesas	11,40 €
Sub. Refeição S. Ref.	10,20 €

ANEXO V

Retribuições dos cargos de direcção e chefia

Cargos	Retribuição
Director-geral	5 123,84 €
Director-coordenador	4 733,63 €
Director I	4 187,13 €
Director II	3 897,02 €
Chefe de serviços I	3 509,87 €
Chefe de serviços II	3 091,06 €
Chefe serviços III	2 673,58 €
Coordenador I	2 622,58 €
Coordenador II	2 428,58 €
Coordenador III	2 100,58 €

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a SILOPOR - Empresa de Silos Portuários, SA, e, por outro, os seus trabalhadores representados pela organização sindical outorgante, e aplica-se em todos os locais em que, no território nacional, aquela desempenhe a sua actividade principal de prestação de serviços de recepção, movimentação, armazenagem, expedição e transporte de matérias-primas alimentares e produtos conexos, mediante a utilização das suas estruturas de armazenagem aos operadores comerciais inseridos no seu ramo de actividade, e conexas, bem como as que venham a caber, nos termos da lei, no seu objecto social.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

7- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

8- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

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

10- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

11- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes e no prazo máximo de 30 dias, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

12- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente de- corrido o prazo de vigência constante no precedente número 1.

CAPÍTULO II

Admissões, quadros, carreiras e promoções

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os candidatos que satisfaçam as condições mínimas estabelecidas neste AE.

2- A admissão deve ser objecto de concurso, o qual poderá ser documental e ou envolver a prestação de provas.

3- Para efeitos de admissão terão que ser apresentadas as provas documentais de habilitações literárias e ou qualificações profissionais.

4- A admissão fica condicionada à observância dos requisitos legais vigentes, nomeadamente quanto à idade.

5- No acto de admissão é atribuído ao trabalhador um número de empregado e fornecido um exemplar do AE e regulamentos dele emergentes.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental durante 60 dias nos casos dos situados nos níveis 1 a 6 da tabela salarial, até 120 dias no caso dos situados nos níveis 7 a 11 e até 180 dias para os restantes casos.

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

3- A denúncia do contrato deve ser obrigatoriamente comunicada por escrito com 3 ou 7 dias úteis de antecedência, consoante o período experimental tenha durado até ou mais de 60 dias.

4- Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição por impedimento prolongado

1- No caso de impedimento de prestação de trabalho por parte do trabalhador é permitida a admissão de um substituto sob a modalidade de contrato a termo.

2- A estipulação do termo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

3- Se, regressando o trabalhador substituído, o contrato com o substituto não for denunciado pela empresa até oito dias antes de o prazo expirar, a admissão do substituto tornar-se-á definitiva, contando-se a sua antiguidade desde o início do contrato a termo, mas podendo o substituto ocupar lugar e funções diferentes, sem prejuízo da retribuição que vinha auferindo.

4- A remuneração do substituto não pode ser inferior à prevista para a categoria profissional do substituído.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1- A empresa pode, para além do seu quadro de pessoal, contratar trabalhadores a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Até 30 dias após a cessação do contrato, o trabalhador tem, em igualdade de condições, preferência na celebração de contrato sem termo, sempre que a empresa proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais, definições de funções e preenchimento de lugares e cargos

1- As categorias profissionais, e as respectivas definições de funções, são as estabelecidas no anexo I.

2- As condições gerais e específicas sobre carreiras profissionais e promoções estão definidas no anexo II.

3- A atribuição das categorias será feita de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

4- A empresa só pode atribuir as categorias profissionais previstas neste AE. A criação de novas categorias implicará a participação às organizações sindicais do respectivo enquadramento, seguindo-se a negociação com as mesmas.

5- Quando as funções desempenhadas correspondam a diferentes categorias, os trabalhadores serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

6- O preenchimento de lugares deverá ser satisfeito, preferencialmente, por recurso aos meios humanos existentes na empresa, incluindo os contratados a termo. Em regra será feito por concurso interno publicitado nos diferentes locais de trabalho com a definição de critérios a considerar em tal preenchimento, nomeadamente:

- a) Competência profissional;
- b) Habilitações académicas e ou profissionais adequadas e ou experiência profissional comprovada;
- c) Antiguidade.

Cláusula 8.^a

Definição de promoção

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a nível ou subnível superior, podendo tal passagem ocorrer por acesso automático ou por mérito.

Cláusula 9.^a

Mapa dos quadros de pessoal

A empresa é obrigada a elaborar e a remeter os mapas dos quadros de pessoal às entidades competentes, e a afixá-los nos termos da lei.

Cláusula 10.^a

Cargos de direcção e de chefia

1- São considerados cargos de direcção e de chefia os cargos de estrutura de director-geral, director, chefe de serviço e coordenador operacional.

2- Todos os cargos de direcção e chefia são desempenhados em regime de comissão de serviço.

§ único. O desempenho de cargos de direcção e chefia em regime de comissão de serviço dá ao trabalhador o direito a auferir uma das remunerações previstas no anexo V.

3- O desempenho de cargos de direcção e chefia em regime de comissão de serviço pode cessar a qualquer momento, por decisão do conselho de administração, sem que daí possa resultar diminuição da retribuição mensal.

4- Cessando o exercício do cargo de direcção ou de chefia, o trabalhador é reintegrado, salvo acordo diverso, na sua carreira profissional e em nível não inferior ao que lhe corresponderia se nela tivesse permanecido ininterruptamente.

5- O trabalhador nomeado para o exercício de cargos de direcção ou de chefia em regime de comissão de serviço manterá todos os direitos inerentes à sua carreira profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente este AE, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação de trabalho;

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

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

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

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

f) Não exigir a execução de tarefas incompatíveis com a categoria profissional ou capacidade física;

g) Não exigir a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança, respeitando a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

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

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

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

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

l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos

dias de férias, permitindo ao trabalhador a consulta do seu processo individual, com exclusão dos testes psico-técnicos;

m) Passar certificados ao trabalhador contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do processo individual;

n) Responder por escrito às reclamações dos trabalhadores ou dos seus representantes, desde que devidamente mandatados, no prazo de 45 dias;

o) Prestar assistência judicial ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal resultante do exercício das funções profissionais na empresa, quando esta não se considere, ela própria ou qualquer dos seus trabalhadores, directa ou indirectamente lesados pelo acto;

p) Prestar às associações sindicais outorgantes todas as informações e esclarecimentos que solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir rigorosamente este AE, os regulamentos dele emergentes e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;

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

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

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste AE, bem como as ordens dadas pela empresa;

k) Quando em funções de direcção ou de chefia, e sendo caso disso, informar com independência e isenção acerca dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores na sua dependência hierárquica;

l) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

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

d) Diminuir directa ou indirectamente a retribuição normal;

e) Baixar a categoria profissional do trabalhador;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora dos casos previstos na lei ou no presente AE, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos.

2- O trabalhador poderá, para salvaguardar a sua responsabilidade, solicitar que as instruções que lhe são transmitidas pela hierarquia sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

a) Quando haja motivo para duvidar da sua autenticidade;

b) Quando as julgue ilegítimas;

c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação.

3- Quando da execução possam resultar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

4- A não confirmação por escrito pelo superior hierárquico das ordens transmitidas não desobriga do imediato cumprimento.

5- No caso previsto no número anterior o trabalhador poderá participar por escrito ao conselho de administração a situação verificada.

Cláusula 14.^a

Substituições temporárias

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto, na sua plenitude, as funções normais do substituído.

2- Sempre que o trabalhador, por determinação expressa do conselho de administração, substitua outro de categoria profissional e retribuição superiores às suas, receberá, com efeitos desde o primeiro dia e enquanto durar o desempenho das funções, o correspondente à retribuição do substituído.

3- Se a substituição durar mais de cento e vinte dias seguidos ou cento e oitenta interpolados, o substituto manterá direito à retribuição prevista no número anterior.

4- No caso previsto no número anterior, a retribuição adicional manter-se-á até ser absorvida por futuros aumentos salariais.

5- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o preenchimento da vaga far-se-á de acordo com as normas gerais de preenchimento de vagas.

6- Se a vaga vier a ser preenchida por um dos substitutos, será contado, para efeitos de antiguidade na categoria, o tempo de serviço prestado como substituto.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Princípio geral

Compete à empresa, por intermédio do conselho de administração, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, directamente ou através da hierarquia, dentro dos limites decorrentes do presente AE.

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho

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

2- Na fixação ou modificação dos horários de trabalho devem ser ouvidos os trabalhadores abrangidos e os seus órgãos representativos.

3- No âmbito do presente AE considera-se:

a) Horário normal - Aquele em que as horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para a refeição ou descanso, são fixos;

b) Horário flexível - Aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e a duração do intervalo para a refeição e o descanso podem ser móveis havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

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

do trabalho, e em que os empregados mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) Horário diferido - Aquele que, sendo fixo, tem, contudo, o seu início e o seu termo a horas distintas dos horários anteriores.

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá ser superior a quarenta horas semanais, de segunda a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de trabalho de menor duração já praticados na empresa para os respectivos grupos profissionais.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo ser prestadas mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Sempre que um trabalhador esteja a desempenhar uma tarefa durante o intervalo para a refeição ou descanso, o tempo respectivo ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efectivo.

4- Os horários referidos nas alíneas b), c) e d) do número 3 da cláusula 16.^a deverão, na medida do possível, ser organizados e estabelecidos de acordo com os interesses e preferências manifestados pelos trabalhadores.

5- Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários em vigor para os respectivos grupos profissionais nos locais onde passarem a prestar serviço.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderá haver isenção de horário de trabalho, nos termos da lei, sempre que a natureza das funções o justifique.

2- Compete à empresa requerer a isenção de horário de trabalho, a qual carece de prévia concordância do trabalhador.

3- Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida uma retribuição especial não inferior a 25 % da remuneração normal de trabalho.

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar, que carece de acordo do trabalhador, só poderá ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a situações especiais ou acréscimos imprevistos de trabalho. O disposto no presente número não se aplica nos dias 25 de Abril, 1 de Maio e 25 de Dezembro.

3- Não carece de acordo do trabalhador a prestação de trabalho suplementar em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

4- Salvo nos casos previstos no número anterior, nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia e o limite anual não poderá exceder as duzentas horas.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, que não seja por motivo de força maior, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6- Quando o trabalho suplementar for prestado em dias úteis, será compensado na base de 25 % das horas de trabalho suplementar efectuadas, a utilizar nos 30 dias imediatos quando perfizer um número de horas suplementares igual ao período normal de trabalho diário.

7- Na falta de acordo quanto ao dia em que será utilizada a compensação prevista no número anterior, o mesmo será fixado pela empresa.

8- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias úteis seguintes.

9- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes públicos no termo da prestação de trabalho.

10- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa atribuir-lhe-á um subsídio para refeição de valor igual ao estabelecido no número 5.5 do anexo IV deste AE, consoante as refeições compreendidas no período de trabalho prestado.

11- Para efeitos do número anterior, os períodos correspondentes às refeições serão os seguintes:

- a) Pequeno-almoço - Das 7h00 às 9h00;
- b) Almoço - Das 12h00 às 14h00;
- c) Jantar - Das 20h00 às 21h30;
- d) Ceia - Das 22h00 às 24h00.

Cláusula 20.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil ou normal dá direito a retribuição especial que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Trabalho diurno:

- 1.^a hora - 50 %;
- 2.^a hora e seguintes - 75 %;

b) Trabalho nocturno:

- 1.^a hora - 100 %;
- 2.^a hora e seguintes - 150 %;

c) O trabalho suplementar nocturno, quando em seguimento do trabalho suplementar diurno, é pago com acréscimo de 150 %.

2- O trabalho suplementar nocturno inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

3- O valor da hora de retribuição, para efeitos de pagamento de trabalho suplementar, é calculado, em cada mês, de acordo com a seguinte formula:

$$\frac{RM}{PNT}$$

sendo:

RM - Retribuição base mensal, conforme o anexo III, acrescida do valor das anuidades e diuturnidades;

PNT - Período normal de trabalho semanal em horas.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado é retribuído com acréscimo de 200 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do número 3.

5- Exceptuam-se do disposto no número anterior os casos em que, por razões de força maior, a empresa seja forçada a assegurar o seu funcionamento. Neste caso, o trabalho prestado em dias de descanso semanal será retribuído com acréscimo de 150 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do número 3.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

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

2- O trabalho será também considerado como nocturno no primeiro período de trabalho subsequente quando:

- a) Prestado em prolongamento do período normal de trabalho nocturno;
- b) Prestado em prolongamento do período de trabalho nocturno igual ou superior a três horas.

Cláusula 22.^a

Retribuição do trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre o valor da hora de retribuição calculado nos termos do número 3 da cláusula 20.^a

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de funcionamento em alguma ou algumas das diversas áreas de trabalho da empresa seja superior ao período normal de trabalho, poderão ser organizados turnos de pessoal diferente.

2- Os turnos serão rotativos, sendo a mudança de turno efectuada periodicamente após os dias de descanso semanal.

3- O horário de trabalho por turnos terá a duração máxima de trinta e cinco horas semanais.

4- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste AE tenham horário de trinta e seis horas mantêm o direito à redução de duas horas e trinta minutos

5- O período de trabalho diário em regime de turnos não poderá exceder sete horas.

6- Os trabalhadores em regime de turnos, cujo serviço o permita, terão direito a uma interrupção de uma hora para refeição, de forma a que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo. A interrupção conta como tempo de serviço efectivo.

7- Nenhum trabalhador que actualmente não labore em regime de turnos pode vir a ser obrigado a trabalhar nesse regime, salvo se tiver dado o seu acordo ou quando necessidades imperiosas de laboração da empresa o determine.

8- No caso previsto na parte final do número anterior, a empresa procurará, logo que possível, que o trabalhador retome o regime de horário anteriormente praticado.

9- A alteração dos mapas anuais de turnos deverá seguir os princípios referidos nos números 7 e 8 desta cláusula.

10- A escala de turnos prevista neste AE será de dois ou três turnos com folgas fixas, as quais serão obrigatoriamente ao sábado e ao domingo.

11- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente acordadas entre eles e aceites pela empresa, até ao final do anterior período de trabalho, não sendo, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

12- Quando o trabalhador regressar de um período de ausência, qualquer que seja o motivo desta, retomará sempre o turno que lhe competiria como se a ausência não se tivesse verificado.

13- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico do trabalho da empresa, a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente a outro regime de horário que se mostre adequado ao seu estado de saúde e às necessidades de serviço.

14- O trabalhador que completar 25 anos de serviço em regime de turnos ou 60 anos de idade não poderá ser obrigado a permanecer neste regime.

15- Para o trabalhador de turno cujo serviço se inicie ou termine a horas ou locais em que não existam transportes públicos, a empresa assegurará ou pagará o respectivo transporte.

16- Para preenchimento de vagas noutra regime de horário será dada preferência, quando em igualdade de circunstâncias, aos trabalhadores por turnos, sem prejuízo do disposto no número 14.

Cláusula 24.^a

Subsídio de turno

1- A remuneração dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno no montante fixado no número 5.3 do anexo IV.

2- Este subsídio é devido mesmo quando se verifique:

- a) O gozo de férias;
- b) Deslocações em serviço externo.

3- O subsídio de turno estabelecido no número 1 inclui a retribuição especial por trabalho nocturno.

4- Os trabalhadores que desempenhem tarefas de encarregado de turno auferirão um subsídio diário do valor indicado no número 5.4 do anexo IV, sem prejuízo do determinado no número 1.

Cláusula 25.^a

Regime de prevenção

1- Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2- A convocação compete ao responsável pela unidade, instalação ou serviço ou a quem o substituir devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

3- O trabalhador em regime de prevenção obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita, em caso de convocação, a sua comparência no local de trabalho no prazo máximo de sessenta minutos.

4- O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio de acordo com os valores fixados no número 5.7 do anexo IV, nos seguintes termos:

a) Por cada semana seguida de prevenção, a qual compreende todo o tempo que decorre das 17h00 de segunda-feira às 17h00 do domingo seguinte, com exclusão dos períodos compreendidos entre as 0h00 e as 8h00 de cada dia;

b) Por cada feriado, sábado ou domingo isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 17h00 do dia anterior até às 24h00 do próprio dia;

c) Por cada sábado e domingo não isolados, considerando-se como período de prevenção o que vai das 17h00 de sexta-feira às 17h00 de domingo;

d) Por cada hora quando a prevenção ocorrer em dias úteis isolados, fora das situações previstas nas alíneas anteriores.

5- Se durante o período de uma semana completa de prevenção, a que se refere a alínea a) do número anterior, se verificar a existência de dia(s) feriado(s) entre a segunda-feira e a sexta-feira dentro do mesmo período, o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por permanência semanal de prevenção, ainda a diferença do valor considerado para dia útil e para o dia feriado.

6- Por cada deslocação em regime de prevenção o trabalhador tem direito:

a) Ao pagamento no mínimo de duas horas como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado conforme o caso, independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, iniciando-se a contagem do tempo de prestação de serviço com uma hora de antecedência em relação ao registo de ponto;

b) Ao fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 26.^a

Transferência para outro local de trabalho

1- Por local de trabalho entende-se a instalação em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o trabalho, pela sua natureza, seja prestado em local não fixo.

2- Por transferência de local de trabalho entende-se toda e qualquer mudança, para outra instalação, numa distância superior a 10 km daquele onde normalmente se presta serviço.

3- O trabalhador só poderá ser transferido mediante o seu acordo, ou em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento em que presta serviço.

4- Tratando-se de transferência individual, poderá esta ser recusada, permanecendo o trabalhador no mesmo local, salvo quando a empresa provar que a transferência não lhe causa prejuízo sério. Neste caso, o trabalhador poderá rescindir o contrato com direito às indemnizações previstas neste AE.

5- Os termos da transferência individual constarão de documento escrito.

Cláusula 27.^a

Encargos com a transferência

1- Nas transferências de local de trabalho numa distância superior a 10 km, a empresa custeará:

a) Despesas efectuadas com a sua deslocação e a do seu agregado familiar, assim como com o transporte de mobiliário e outros haveres inerentes à mudança de residência, incluindo o seguro, caso este se verifique;

b) Um mês de ajudas de custo, quando houver mudança de residência.

2- Nos casos de transferência por iniciativa da empresa o trabalhador terá direito ao eventual acréscimo no custo do transporte público.

Cláusula 28.^a

Trabalho fora do local habitual

1- Entende-se por trabalho fora do local habitual a realização temporária de serviço que pressuponha a manutenção do respectivo posto no local de origem.

2- A deslocação considera-se pequena ou grande consoante permita, ou não, a ida e o regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia e ou dentro de um período de dezasseis horas a contar da hora da partida.

3- A deslocação dá direito ao trabalhador a uma ajuda de custo para custear as despesas inerentes à sua alimentação e alojamento.

4- Para a ajuda de custo, bem como para as refeições ou o alojamento, considerados unitariamente nas pequenas deslocações ou em períodos finais de deslocações inferiores a dezasseis horas, os valores são os fixados no número 2 do anexo IV, para cuja aplicação não é exigível prova documental das despesas.

5- Os valores das ajudas de custo nas deslocações ao estrangeiro constantes de regulamento interno da empresa serão actualizados anualmente de acordo com os coeficientes acordados para a tabela salarial.

6- As despesas de transporte originadas pela deslocação em serviço constituirão encargo da empresa.

7- Nas deslocações superiores a vinte e quatro horas em território nacional o trabalhador terá direito ao valor previsto no número 5.8 do anexo IV por dia completo, para eventuais pequenas despesas não documentadas.

Cláusula 29.^a

Transportes nas deslocações

1- Quando as deslocações em serviço externo não possam ser efectuadas em viatura da empresa, devem ser utilizados os transportes públicos colectivos.

2- Nas deslocações por motivo de serviço pode ser autorizada a utilização de viatura própria, mediante o pagamento por quilómetro da importância estabelecida na cláusula seguinte.

Cláusula 30.^a

Pequenas deslocações

1- Quando as deslocações forem efectuadas em via- tura própria, serão pagas na base do valor estabelecido por quilómetro percorrido para os funcionários públicos.

2- O tempo ocupado nos trajectos e espera é, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço.

3- O tempo referido no número anterior, na parte em que exceder o período normal de trabalho, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 31.^a

Grandes deslocações

1- Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações:

a) Ao reembolso das despesas efectuadas e bem assim das respeitantes a vacinas, passaporte e vistos, se a elas houver lugar;

b) Ao pagamento da viagem de regresso imediato pela via mais rápida, em caso de força maior devidamente comprovado, que o atinja na sua vida pessoal ou familiar e cuja gravidade o justifique;

c) Ao pagamento de ajudas de custo, conforme o preceituado na cláusula 28.^a

2- Sempre que o trabalhador deslocado o desejar, poderá requerer à empresa que a retribuição ou parte dela seja paga no local habitual e à pessoa por ele indicada.

3- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em serviço subsistem durante os períodos de inactividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

4- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento das viagens de ida e volta entre o local onde se encontra e o da sua residência habitual, para gozar as suas férias.

5- O tempo de viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e o do retorno ao local da deslocação não serão contados nas férias.

Cláusula 32.^a

Cobertura de riscos inerentes a deslocações

1- Durante o período de deslocação os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, por facto não imputável ao trabalhador, deixem eventualmente de lhe ser assegurados pela Segurança Social ou não lhe sejam igualmente garantidos por qualquer entidade, deverão ser cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam àquelas entidades se não houvesse deslocação.

2- Um seguro de acidentes pessoais cobrirá todos os riscos, nomeadamente de transportes em meios públicos ou privados, no trabalho ou fora dele, de valor correspondente a 49 879,78 €.

3- Durante os períodos de doença comprovada por estabelecimento hospitalar, por médico de centro de saúde ou por atestado médico, neste caso com direito a com- provação por parte da empresa, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou se faltar no local a assistência médica necessária, sem prejuízo das regalias estabelecidas na cláusula anterior.

4- Em caso de absoluta necessidade e só quando requerido como condição necessária para o tratamento pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, com o direito a comprovação pelos serviços médicos da empresa, esta pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

5- Em caso de morte em deslocação, a empresa pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais a ele inerentes para o local a indicar pela família e também as despesas de viagem do acompanhante.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 33.^a

Definições e âmbito

1- Considera-se retribuição do trabalho tudo aquilo que, nos termos do presente AE, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho ou do exercício da sua função.

2- Considera-se retribuição normal de trabalho o valor da retribuição base mensal prevista no anexo III, acrescida das anuidades e dos subsídios de férias e de Natal.

3- Considera-se retribuição complementar de trabalho todas as restantes retribuições recebidas pelo trabalhador, nomeadamente o subsídio de poluição, o subsídio de risco pela limpeza de células, o subsídio de refeição, o subsídio familiar, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho, o abono para falhas e o trabalho suplementar e o subsídio de prevenção quando tenham carácter regular e periódico.

4- Para efeitos das indemnizações previstas na cláusula 60.^a, «Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho», e das indemnizações devidas por aplicação de sanções abusivas, a retribuição compreende as retribuições complementares de trabalho estabelecidas nos números 2 e 3, com excepção do subsídio de risco pela limpeza de células e do subsídio de prevenção.

5- O desempenho de cargos de direcção e de chefia em regime de comissão de serviço dá ao trabalhador o direito a auferir uma retribuição complementar mínima equivalente a 15 % da sua retribuição base mensal. No caso de cessação da comissão de serviço, a retribuição complementar auferida manter-se-á até ser absorvida por futuros aumentos salariais. Para aferir deste diferencial de 15 % serão considerados todos os componentes da retribuição.

6- O disposto no número 5 não prejudica o diferencial já existente na relação categoria/cargo de estrutura.

Cláusula 34.^a

Forma e tempo de pagamento

O pagamento da retribuição será efectuado por depósito bancário, se e enquanto outro meio não for solicitado pelo trabalhador, até ao final do antepenúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 35.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça funções inerentes a diversas categorias ou níveis, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 36.^a

Anuidades

Por cada ano de antiguidade na empresa o trabalhador terá direito a uma anuidade, acumulável com a retribuição mensal, no valor fixado no anexo IV.

Cláusula 37.^a

Abono para falhas

O desempenho, com carácter de regularidade, de funções de tesouraria dará direito a um abono mensal para falhas de harmonia com o valor constante no anexo IV.

Cláusula 38.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição de trabalho.

2- No ano de admissão, receberão o subsídio de Natal na parte proporcional ao tempo decorrido desde a admissão até 31 de dezembro, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

3- Este subsídio deve ser pago até ao dia 15 do mês de dezembro, beneficiando sempre de qualquer aumento de retribuição que tenha lugar até ao último dia do ano.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado, considerando-se qualquer fracção do mês como mês completo.

5- No ano em que regressarem do serviço militar receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano.

6- Os trabalhadores na situação de licença sem retribuição receberão o subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado.

7- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será pago o subsídio proporcional aos meses de trabalho prestado, considerando-se qualquer fracção como mês completo.

Cláusula 39.^a

Subsídio de poluição

1- Os trabalhadores da empresa que trabalhem em condições de ambiente poluído, decorrente da movimentação de granéis sólidos alimentares, têm direito a receber um subsídio mensal no montante estabelecido no anexo IV.

2- Os que, esporadicamente, estejam sujeitos às condições de trabalho referidas no número anterior, por períodos não inferiores a um dia completo por mês, receberão um subsídio proporcional aos dias de trabalho prestado.

3- O direito ao subsídio cessa a partir da data em que se não verifiquem os condicionalismos da sua concessão.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.^a

Dias de descanso semanal, feriados e tolerâncias

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- São feriados obrigatórios:

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

3- Para além dos feriados estabelecidos no número 2, observar-se-ão, também, a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, na sua falta, o feriado distrital, devendo para esse efeito o Terminal Portuário da Trafaria ser considerado nas condições da sede e do Terminal Portuário do Beato.

4- Na véspera de Natal durante todo o dia, e no dia 31 de dezembro a partir das 17h00, haverá tolerância de ponto.

Cláusula 42.^a

Direito a férias retribuídas

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano.

2- Em cada ano civil os trabalhadores têm direito ao gozo de um período de férias retribuído com a duração de vinte e dois dias úteis, salvo o disposto nos números 4 e 7 seguintes.

3- A retribuição do período anual de férias é igual à retribuição mensal do trabalhador.

4- No ano da contratação o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

5- 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.

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

7- No caso de o trabalhador optar por gozar pelo menos 12 dias úteis de férias fora do período de 1 a 31 de agosto e de 15 a 31 de dezembro, terá direito a gozar nesse ano mais 3 dias de férias, no total de 25 dias úteis.

Cláusula 43.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa ou, na falta de acordo, por esta última, que deve ouvir para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior a empresa só pode marcar o período de férias entre 1 de abril e 31 de outubro, salvo parecer em contrário dos órgãos referidos no número 1.

3- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4- Será elaborado e afixado em cada unidade, instalação ou serviço um mapa de férias até 20 de março do ano em que vão ser gozadas.

5- Na marcação dos períodos de férias será assegurado, sempre que possível, o gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa.

6- O período de férias deverá ser totalmente utilizado até 31 de dezembro de cada ano, salvo nos casos expressamente prescritos na lei e neste AE.

Cláusula 44.^a

Alteração ou interrupção do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- O novo período de férias ou o período não gozado será marcado entre o trabalhador e a empresa. Na falta de acordo, compete à empresa a marcação, nos termos do número 2 da cláusula anterior.

4- Haverá ainda lugar a alteração do período de férias se, na data prevista para o seu início, o trabalhador estiver temporariamente impedido de o gozar por facto que não lhe seja imputável, cabendo neste caso à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula anterior.

5- Terminado o impedimento antes de decorrido o período inicialmente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

6- Verificando-se a impossibilidade de gozo de férias até 31 de dezembro ou se a cessação do impedimento ocorrer após aquela data, o trabalhador tem direito a gozá-las até ao termo do 1.º trimestre ou em acumulação com as férias do ano seguinte.

7- Da aplicação do número anterior não pode resultar a acumulação de mais de dois períodos anuais de férias.

Cláusula 45.^a

Doença no período de férias

1- Se, durante as férias, o trabalhador adoecer, serão aquelas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada o mais rapidamente possível com indicação da data do início e do termo da doença, bem como do local onde se encontra.

2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou atestado médico, podendo a doença ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social ou pela empresa, nos termos e condições legalmente previstos.

3- O gozo do período de férias em falta prosseguirá após o termo da situação de doença, mediante acordo, cabendo à empresa, na falta deste, a marcação sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 43.^a

Cláusula 46.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, há ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

4- Se a cessação do contrato de trabalho ocorrer por falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela empresa a título de retribuição do período de férias e respectivo subsídio serão pagas a quem provar ter direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até ao falecimento.

Cláusula 47.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

No caso de a empresa obstar ao gozo de férias, o trabalhador tem direito, a título de indemnização, ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.^a

Subsídio de férias

1- Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm o direito a um subsídio de férias, de montante igual ao dessa retribuição, o qual será pago até ao final do mês anterior ao do gozo de férias.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição decorrente de promoção que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

3- O subsídio de férias será pago, nos termos do número 1, desde que sejam gozados, pelo menos, dez dias de férias. Se o período a gozar for inferior, há o direito a receber o subsídio correspondente, desde que expressamente solicitado.

4- Os subsídios de férias serão liquidados até 30 de junho, quando o gozo se verifique após essa data.

Cláusula 49.^a

Faltas ao serviço

1- Por falta ao serviço entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, dividido este em período da manhã e período da tarde.

2- Nos casos de ausência por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- O tempo acumulado das ausências, desde que ultrapasse quatro horas mensais, determinará a marcação de um período em falta ou de dois períodos em falta, segundo a equivalência estabelecida no número 5 desta cláusula.

4- As interrupções ou ausências por motivo de consulta médica e para efeitos de tratamento e exames complementares de diagnóstico prescritos pelos serviços dos centros de saúde ou pelos serviços médicos da empresa não serão processadas desde que devidamente comprovadas.

5- Para efeitos de contagem semanal das horas de trabalho, um dia de ausência equivale a:

a) Para horário de trinta e seis horas - Sete horas e doze minutos;

b) Para horário de quarenta horas - Oito horas ou sete horas e trinta minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime de turnos.

6- Para o mesmo fim, um período em falta equivale a:

- a) Para horário de trinta e seis horas - Três horas e trinta e seis minutos;
- b) Para horário de quarenta horas - Quatro horas ou três horas e quarenta e cinco minutos, consoante se trate do regime normal ou do regime por turnos.

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respectivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastras, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste AE e da lei;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se desde já como autorizadas pela empresa as seguintes faltas:

- a) Um dia por doação gratuita de sangue;
- b) Até dois dias por mês e até ao máximo de sete dias por ano, desde que previamente autorizadas ou oportunamente justificadas pelo superior hierárquico. Para os trabalhadores que optem pelo regime de férias previsto no número 7 da cláusula 42.^a, o limite máximo nesse ano não poderá exceder cinco dias.

4- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

Cláusula 51.^a

Comunicação e prova sobre faltas

1- As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas com a antecedência possível.

2- As faltas terão que ser comprovadas nos 10 dias subsequentes à sua ocorrência.

3- Quando imprevisíveis, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas de imediato, salvo impossibilidade absoluta. A justificação deverá ser apresentada por escrito no prazo de dez dias após a comunicação da falta.

4- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e tenha direito ao respectivo subsídio, salvaguardando eventuais complementos;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 50.^a, «Tipos de faltas», quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo menção expressa de pagamento da retribuição.

3-Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 50.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 55.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

3- A suspensão cessa desde a data de apresentação, sendo devida a retribuição por inteiro, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, nos termos legais.

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

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

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 57.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1- Durante o período de gravidez e até 120 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselhadas, sem prejuízo da retribuição.

2- Por ocasião de parto, as trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 ser gozados antes ou depois dessa data. No caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido de

um período até 30 dias, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto. No caso de aborto a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 120 dias, por indicação dos serviços médicos da empresa. Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

3- Por ocasião do parto, o pai trabalhador tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar no decurso do 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

4- O pai tem ainda direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

§ único. A alínea c) só será aplicável quando ambos forem trabalhadores por conta de outrem e mediante entrega de declaração sob compromisso de honra.

5- Sempre que a mãe o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai nos casos previstos no número 4.

6- Durante a licença referida nos números 2, 3 e 4, e nos restantes casos previstos na lei, o trabalhador mantém o direito a receber a retribuição tal como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da Segurança Social a que tenha direito até ao valor igual pago por aquela.

7- A mulher trabalhadora que amamente ou assista o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento dessa missão, enquanto durar, até o filho perfazer um ano de idade. Este direito é extensível ao pai nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número 4 desta cláusula.

8- As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, nos casos em que tais consultas não sejam possíveis fora das horas de trabalho, apresentando documento comprovativo. A preparação para o parto é equiparada às consultas pré-natais.

9- Durante a gravidez e até 12 meses após o parto é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno.

10- Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

Cláusula 58.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficialmente reconhecidos, terão os seguintes direitos especiais, sem prejuízo da retribuição e demais regalias inerentes à prestação de trabalho efectivo:

- a) Dispensa até uma hora diária para frequência de aulas, para ser usada no início ou no termo do período normal de trabalho;
- b) Dispensa para prestação de provas e do dia antecedente às mesmas;
- c) Escolha de horário compatível com a frequência do curso, devendo a empresa facilitar para tal fim, na medida do possível, a transferência de serviço;
- d) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que salvaguardadas as necessidades de funcionamento da empresa;
- e) Licença sem vencimento até seis dias por ano, seguidos ou interpolados;
- f) Participação anual para aquisição de material escolar, nos termos fixados no número 3 do anexo IV.

2- Para beneficiar dos direitos previstos no número anterior, os trabalhadores terão de requerê-lo ao conselho de administração e de fazer prova da sua condição de estudante e respectivo horário, bem como, sempre que possível, apresentar prova trimestral da frequência.

3- Os direitos previstos nesta cláusula cessam automaticamente logo que, em qualquer altura e por qualquer motivo, o trabalhador perca a possibilidade de em dois anos consecutivos transitar para o ano escolar imediato ou, encontrando-se no último ano, não possa concluir o curso.

4- Sempre que o trabalhador-estudante desista de estudar depois de iniciado o ano lectivo ou quando por qualquer outra razão fique impedido de frequentar o curso, deverá comunicar, por escrito, tal facto à empresa no prazo de cinco dias úteis.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 59.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Resolução;
- d) Denúncia.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem o direito a receber, pelo menos:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) As férias vencidas e não gozadas e o respectivo subsídio;
- c) As férias proporcionais aos meses de trabalho do ano da cessação e o subsídio correspondente.

Cláusula 60.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador terá direito à indemnização correspondente a mês e meio de retribuição por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção da entidade empregadora;
- b) Resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador;
- c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo ou extinção de posto de trabalho.

2- No caso de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em vez da reintegração, o valor daquela será o previsto no número anterior.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 61.^a

Poder disciplinar

A empresa tem poder disciplinar sobre os seus trabalhadores, o qual é exercido pelo conselho de administração ou pelos superiores hierárquicos, nos termos por aquele estabelecidos.

Cláusula 62.^a

Infracção disciplinar e caducidade

1- Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis por este AE ou pelos regulamentos internos da empresa.

2- O procedimento disciplinar caduca decorridos trinta dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos.

Cláusula 63.^a

Sanções e sua aplicação

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que, na sua aplicação, deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma decisão justa.

3- Pela mesma infracção não pode ser aplicada mais de uma das sanções previstas no número 1.

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

5- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder quinze dias por cada infracção, num total de quarenta e cinco dias em cada ano civil.

6- As sanções previstas nas alíneas *b)* e *e)* do número 1 não podem ser aplicadas sem processo disciplinar.

7- A aplicação da sanção só pode verificar-se nos três meses posteriores à decisão.

Cláusula 64.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea *e)* da cláusula 12.^a deste AE;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, comissões de trabalhadores, instituições da Segurança Social ou outras que representem os trabalhadores;

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

2- Aos demais aspectos relativos às sanções abusivas, incluindo as suas consequências, é aplicável o regime legal em vigor.

3- Ressalva-se ao disposto no número anterior a matéria relativa ao valor das indemnizações, à qual é aplicável, consoante os casos, o disposto na cláusula 60.^a

Cláusula 65.^a

Processo disciplinar

1- O processo disciplinar deverá ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa da qual conste a descrição pormenorizada dos comportamentos imputados ao trabalhador, a audição do arguido, bem como a realização das diligências por ele solicitadas e outras que se mostrem necessárias ao esclarecimento da verdade.

2- O trabalhador tem direito a analisar o processo disciplinar, após o recebimento da nota de culpa, com vista a apresentar a sua defesa.

3- Para consultar o processo e apresentação da sua defesa, o trabalhador disporá de um prazo de 10 dias úteis contados a partir da data de recepção da nota de culpa.

4- Para a entrega do seu parecer a comissão de trabalhadores disporá do prazo de cinco dias úteis a contar do momento em que o processo disciplinar lhe seja entregue por cópia.

5- A falta de nota de culpa, a não audição das testemunhas indicadas pelo arguido, até ao limite de 10, e a não entrega de cópia do processo à entidade referida no número 4, determinam a nulidade insuprível do processo.

6- É permitida a revisão do processo disciplinar quando sejam invocados novos factos ou elementos de prova susceptíveis de demonstrar a inocência ou de atenuar a sanção.

CAPÍTULO X

Saúde, segurança e higiene no trabalho

Cláusula 66.^a

Assistência médica

1- A empresa, nos locais com mais de 60 trabalhadores, terá obrigatoriamente ao seu serviço ou contratado um médico, a quem competirá:

a) Efectuar os exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os trabalhadores expostos a riscos e os considerados clinicamente inferiorizados;

b) A vigilância das condições higio-sanitárias dos locais de trabalho e instalações anexas, na medida em que possa afectar a saúde dos trabalhadores, e propor as medidas que entenda necessárias;

c) Prestar assistência médica a todos os trabalhadores.

2- Nos terminais onde seja praticado o horário de trabalho por turnos, será assegurado o funcionamento de um serviço de enfermagem, por forma a garantir os primeiros socorros em caso de urgência.

Cláusula 67.^a

Segurança e higiene

1- A empresa terá de proporcionar ao seu pessoal condições de segurança e higiene, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis.

2- A empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos, zelando pela sua limpeza e higiene nos vários locais de trabalho.

3- Os trabalhadores reservar-se-ão, pessoalmente ou através das suas estruturas representativas, o direito de apresentar à empresa sugestões acerca das condições de segurança e higiene em todas as instalações.

4- A empresa obriga-se a respeitar e fazer respeitar a legislação em vigor e as normas internas que regulem a matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Cláusula 68.^a

Exposição frequente a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos

1- A empresa obriga-se a definir os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas, poeiras e outros agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais, com risco para a saúde do seu pessoal.

2- A definição dos postos de trabalho referidos no número anterior implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas, a constar no regulamento previsto na cláusula 70.^a

3- Sem prejuízo do exposto no número anterior, o trabalhador que labore nas condições previstas nesta cláusula tem direito a:

a) Consulta médica, pelo menos, de três em três meses e, se necessário, tratamento em centros especializados, a expensas da empresa;

b) Mudança de local de trabalho, desde que os serviços médicos da empresa comprovem claramente a impossibilidade de continuar a sua actividade no actual posto de trabalho.

Cláusula 69.^a

Equipamento de protecção individual

1- Qualquer tipo de fato ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacetes, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas constituem encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso normal.

2- A escolha do tecido e dos artigos de segurança deverá ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois fatos de trabalho para cada época.

3- A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 70.^a

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

1- Os trabalhadores são obrigados a usar, durante o serviço, o equipamento de protecção individual de segurança que for determinado nos termos do Regulamento de Segurança e Higiene no Trabalho.

2- São também obrigados a respeitar escrupulosamente as normas de segurança, higiene e saúde constantes do respectivo regulamento ou de outras normas internas de conteúdo semelhante em vigor na empresa.

3- O não cumprimento rigoroso das normas previstas no Regulamento de Segurança e Higiene no Trabalho será passível de actuação disciplinar.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 71.^a

Princípios gerais

1- A empresa é responsável e deve facilitar a formação e o aperfeiçoamento profissional dos seus trabalhadores, bem como, quando se justifique, promover ações de reconversão e reciclagem.

2- Por efeito de formação profissional promovida pela empresa ou com interesse por esta reconhecido, não haverá privação nem diminuição de direitos e regalias.

3- Quando o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico por aprovação em curso de formação profissional ou escolar com interesse para a empresa, esta poderá rever a colocação do trabalhador em conformidade com a nova qualificação, sendo este elemento preferencial a considerar na selecção dos candidatos aos respectivos concursos.

4- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, será assegurado, sempre que possível, aos que neles prestem serviço e que transitem para novas funções, toda a formação necessária, suportando a empresa os encargos dela decorrentes.

Cláusula 72.^a

Responsabilidade da empresa

1- Na formação e aperfeiçoamento profissional deverá ser observado:

a) A frequência de cursos de interesse para a empresa, facilitando, sempre que as condições de serviço o permitam, a presença às aulas e a preparação para exames;

b) Sempre que razões de ordem tecnológica ou reconversão imponham alterações nas funções normalmente desempenhadas, a empresa obriga-se a proporcionar a adequada formação profissional, podendo tornar obrigatória a frequência de cursos com bom aproveitamento, para efeito de promoção por mérito.

2- A frequência dos cursos ministrados de formação ou aperfeiçoamento profissional conduzirá à obtenção, sempre que possível, de um certificado.

3- Poderão ser concedidos, a quem o solicite, empréstimos destinados à frequência de cursos considerados de interesse para a empresa, reembolsáveis no todo ou em parte, segundo acordo a fixar em cada caso.

4- Quando o trabalhador frequentar cursos com interesse para a empresa e for obrigado à deslocação do posto de trabalho habitual, aplicam-se as disposições deste AE no que respeita a deslocações, salvo se as refeições ou dormidas forem postas à disposição, ou quando os cursos obriguem a permanência superior a sessenta dias, sendo, então, as condições estabelecidas e acordadas caso a caso.

Cláusula 73.^a

Responsabilidade dos trabalhadores

No âmbito da formação e aperfeiçoamento profissional os trabalhadores deverão:

a) Aumentar a sua cultura geral e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

b) Aproveitar, com o melhor rendimento possível, os diferentes meios de aperfeiçoamento postos à disposição para a sua valorização.

CAPÍTULO XII

Actividade sindical

Cláusula 74.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 75.^a

Direito de reunião

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

2- As reuniões podem realizar-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 76.^a

Convocações e comunicações

1- Os promotores das reuniões referidas na cláusula anterior são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendam que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

2- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais respectivas e os seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante identificação.

Cláusula 77.^a

Instalações das comissões sindicais

1- Nos terminais portuários, a empresa porá à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado ao exercício das suas funções.

2- Na sede, a empresa facultará aos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, a utilização de um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 78.^a

Direitos e garantias dos delegados e dirigentes sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais, bem como proceder à sua distribuição aos trabalhadores interessados, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa.

2- É reconhecido aos trabalhadores com funções sindicais um crédito de horas, que não pode ser inferior a cinco por mês, para delegados sindicais, ou oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3- Os membros da direcção das associações sindicais beneficiam de um crédito de quatro dias por mês para o exercício das suas funções.

4- Os delegados não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais que trabalhem na empresa não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 79.^a

Número de delegados sindicais

1- Na empresa, o número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas referidos nos números 2 e 3 da cláusula anterior é de seis, salvo se número superior resultar da lei.

2- As direcções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 80.^a**Reuniões com órgãos de gestão da empresa**

1- Poderá haver reuniões entre os representantes da empresa e as comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais, devendo estas ser solicitadas por escrito com a indicação da agenda de trabalhos.

2- As reuniões podem ser conjuntas, quando solicitadas por mais de uma das entidades referidas no número 1 ou quando os temas a tratar sejam comuns, sendo lavradas actas, quando requeridas por qualquer das partes.

3- O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para efeitos de crédito de horas.

Cláusula 81.^a**Quotização sindical**

1- A empresa obriga-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotizações sindicais, desde que, previamente, o trabalhador, em declaração individual escrita a enviar aos sindicatos e à empresa, assim o autorize.

2- Para o disposto no número anterior observar-se-á o seguinte:

a) O produto das quotizações sindicais cobradas será enviado ao sindicato respectivo até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado dos respectivos mapas de quotização, total e devidamente preenchidos e visados pelas comissões intersindicais, comissões sindicais ou delegados sindicais;

b) Nos mapas referidos na alínea anterior deverão ser inscritos ainda os que prestam serviço militar e os que estiverem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição.

Cláusula 82.^a**Comissão de trabalhadores**

O regime por que se rege a comissão de trabalhadores é o constante das disposições legais aplicáveis.

CAPÍTULO XIII

Disposições geraisCláusula 83.^a**Maior favorabilidade global**

A regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável do que a anteriormente aplicável aos trabalhadores ao serviço da empresa.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de electricista/metalúrgico - Coadjuva os oficiais da sua especialidade e executa as funções inerentes à preparação para o acesso à categoria de oficial.

Auxiliar de escritório - Executa tarefas auxiliares de carácter administrativo e logístico.

Conferente - Efectua o controlo das entradas e saídas dos produtos movimentados e preenche os documentos inerentes ao referido controlo.

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório ou cantina, trabalhos relativos à preparação e serviços de refeições, exceptuando os de confecção de refeições, preparando as salas, colocando nas mesas os artigos de consumo e colaborando no empratamento.

Escriturário - Executa tarefas de natureza administrativa, nomeadamente tratamento de toda a correspondência, valores e assuntos diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta do seu superior. Minuta, dactilografa e arquiva correspondência e ou outro expediente administrativo. Utiliza meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Instrumentista de controlo industrial - Inspecciona e assegura a manutenção e reparação de todos os dispositivos e sistemas eléctricos e electrónicos de comando, controlo, segurança e transmissões informáticas de dados.

Manobrador de pórticos - Manobra pórticos nas cargas e descargas, assegurando em relação ao respectivo equipamento a sua limpeza e conservação, desde que a mesma não requeira conhecimentos técnicos de mecânica e electricidade.

Motorista - Conduz os veículos automóveis desde que devidamente habilitado, zelando pela sua manutenção, conservação e limpeza. Pode prestar ainda serviços no exterior que possam implicar a utilização de viatura.

Oficial electricista - Executa trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Oficial metalúrgico - Executa trabalhos de manutenção, reparação e conservação de equipamentos e maquinaria na área metalomecânica.

Operador de sala de comando - Executa as acções inerentes às operações de movimentação dos produtos, controlando os equipamentos e procedimentos necessários para recepção, armazenagem, conservação e expedição. Pode, eventualmente, orientar a actividade de outros trabalhadores.

Operador de produção - Conforme a sua formação e ou as suas aptidões específicas, colabora nos sectores básicos de operação dos terminais portuários, estando habilitado a actuar em todas essas áreas, sob orientação superior, quer manuseando os equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela manutenção, limpeza e conservação de todos os locais de operação, quer ainda efectuando a supervisão das entradas e saídas de produtos.

Recepcionista - Assegura o atendimento dos visitantes e as comunicações telefónicas internas e externas, desempenhando, eventualmente, outras tarefas compatíveis com a função.

Técnico administrativo - Concebe, planifica, organiza e executa tarefas de natureza administrativa, nas várias áreas da empresa, podendo orientar os trabalhadores que lhe sejam adstritos.

Técnico de informática - Concebe, adapta e implementa aplicações informáticas e assegura a manutenção dos programas e respectivo equipamento, incluindo as tarefas inerentes e complementares à sua utilização.

Técnico superior - Concebe, planifica, organiza e executa tarefas de natureza técnica e científica, nas várias áreas da empresa, podendo orientar os trabalhadores que lhe sejam adstritos.

Técnico de produção - Consoante a sua aptidão e ou formação específica nas áreas eléctrica, mecânica e de operação, actua sob o ponto de vista técnico nas várias estruturas, equipamentos, consolas, circuitos e fases da movimentação, sob orientação superior.

Trabalhador de armazém - Executa tarefas relacionadas com a movimentação dos graneis sólidos, a limpeza e a conservação das instalações.

Cargos de estrutura - Supervisionam uma área, direcção ou serviço da empresa, sob o ponto de vista funcional e hierárquico. Esta definição de funções é aplicável ao director-geral, directores, chefes de serviço e coordenadores operacionais.

ANEXO II

Carreiras

Condições gerais

1- As categorias profissionais constantes do anexo I correspondem aos níveis referidos no anexo III, com numeração de 1 a 18.

2- Os níveis 12 a 16 compreendem dois subníveis, de acesso e de estabilização, fazendo-se a entrada sempre pelo subnível de acesso, excepção feita para a categoria de técnico superior cuja entrada é feita pelo subnível de estabilização.

3- A passagem do subnível de acesso ao de estabilização far-se-á após três anos de exercício, excepto quanto à carreira de técnico superior, desde que haja informação profissional não inferior à média de Bom.

4- As promoções nas carreiras verificar-se-ão quando a informação profissional for igual ou superior a regular, nos casos em que estão previstos diferimentos.

5- As informações profissionais serão escritas, tendo em atenção o desempenho das funções, e terão de ser do conhecimento do trabalhador, ao qual assiste o direito de reclamação.

6- O trabalhador que permaneça seis anos no mesmo nível salarial, sem que tenha sido promovido, acede automaticamente ao nível salarial superior.

7- Nos níveis 12 a 16, a passagem do subnível de acesso ao de estabilização não releva para a contagem daquele período de seis anos. No entanto, o acesso automático do subnível de estabilização ao nível salarial superior pode ser diferido até ao limite de mais três anos, desde que o trabalhador não obtenha uma classificação

final de Bom, solicitada especificamente para o efeito, atribuída pelos superiores hierárquicos e homologada pelo conselho de administração.

8- Os trabalhadores que a 1 de outubro de 1999 já auferiram diuturnidades, continuarão a recebê-las até que o respectivo valor seja absorvido por futuros aumentos salariais, decorrentes da subida de nível.

9- Haverá lugar a um prémio único de topo de carreira, equivalente ao diferencial que existir para o nível salarial seguinte, após terem decorrido oito anos de permanência no nível de topo da respectiva carreira profissional.

Condições específicas

1- Auxiliar de escritório (AUXE) - Ingresso no nível 1 com idade inferior a 21 anos. Ingresso no nível 4 com idade igual ou superior a 21 anos. Promoção ao nível 5 após três anos de exercício. Promoção ao nível 6 após três anos de exercício. Promoção ao nível 7 após três anos de exercício. As restantes promoções serão feitas por mérito, até ao nível 10.

2- Conferente (CONF) - Ingresso no nível 5. Promoção ao nível 7 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 12-A.

3- Empregado de refeitório (EREF) - Ingresso no nível 3. Promoção ao nível 4 após dois anos de exercício. Promoção por mérito ao nível 5.

4- Escriturário (ESCR) - Ingresso no nível 5. Promoção ao nível 6 após um ano de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 9 após 2 anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de 4 anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 12-A.

5- Instrumentista de controlo industrial (ICIN) - Ingresso no nível 7. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 15-A.

6- Manobrador de pórticos (MPOR) - Ingresso no nível 6. As promoções serão feitas por mérito até ao nível 11.

7- Motorista (MOTO) - Ingresso no nível 7. Todas as promoções serão feitas por mérito até ao nível 11.

8- Electricista:

Oficial electricista (OFEL) - Ingresso no nível 4. Promoção ao nível 5 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 7 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 13-A;

Ajudante de electricista (AJEL) - Ingresso no nível 2. Promoção ao nível 3 após seis meses de exercício. Promoção ao nível 4 (oficial) após seis meses de exercício.

9- Metalúrgico:

Oficial metalúrgico (OFMT) - Ingresso no nível 4. Promoção ao nível 5 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 7 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 13-A;

Ajudante de metalúrgico (AJMT) - Ingresso no nível 2. Promoção ao nível 3 após seis meses de exercício. Promoção ao nível 4 (oficial) após seis meses de exercício

10- Operador de sala de comando (OSCM) - Ingresso no nível 6. Promoção ao nível 8 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 9 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 10 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. Promoção ao nível 11 e subnível 12-A, por selecção, após três anos de exercício, em cada um, desde que haja informação profissional não inferior à média de Bom. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 16-A.

11- Operador de produção - Ingresso no nível 7. Promoção ao nível 8 após 2 anos de exercício. Promoção ao nível 9 após 2 anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao subnível 14-A.

12- Recepcionista (RECP) - Ingresso no nível 5. Promoção ao nível 6 após três anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao nível 10.

13- Técnico administrativo (TADM) - Ingresso no nível 11. Todas as promoções até ao nível 17 serão feitas por mérito.

14- Técnico de informática (TINF) - Ingresso no nível 11. Promoção ao subnível 12-A após um ano de exercício. Promoção ao subnível 12-E após um ano de exercício. As restantes promoções até ao nível 17 serão feitas por mérito.

15- Técnico superior (TSUP) - Ingresso no subnível 12-E. Promoção ao subnível 13-A após um ano de exercício. Promoção ao subnível 13-E após um ano de exercício. Promoção ao subnível 14-A após um ano de exercício. As restantes promoções até ao nível 18 serão feitas por mérito. A promoção ao subnível E dos técnicos superiores, a partir do nível 14, far-se-á decorridos dois anos, desde que haja informação profissional não inferior à média de Bom.

16- Técnico de produção - Ingresso no nível 9. Promoção ao nível 10 após dois anos de exercício. Promoção ao nível 11 após dois anos de exercício, podendo ser diferida até ao limite de quatro anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao nível 17.

17- Trabalhador de armazém (TARM) - Ingresso no nível 4. Promoção ao nível 6 após dois anos. As restantes promoções serão feitas por mérito até ao nível 9.

ANEXO III

Tabela salarial

Categorias	Níveis e subníveis		Retribuições (euros)
	Nível	Subnível	
Técnico superior VII	18		3 035,90
Técnico administrativo VII Técnico de informática VII Técnico de produção IX Técnico superior VI	17		2 777,46
Operador de sala de comando X Técnico administrativo VI Técnico de informática VI Técnico de produção VIII Técnico superior V	16	E A	2 564,58 2 353,58
Instrumentista de controlo industrial IX Operador de sala de comando IX Técnico administrativo V Técnico de informática V Técnico de produção VII Técnico superior IV	15	E A	2 192,58 2 026,58
Instrumentalista de controlo industrial VIII Operador de produção VIII Operador de sala de comando VIII Técnico administrativo IV Técnico de informática IV Técnico de produção VI Técnico superior III	14	E A	1 888,58 1 744,58
Instrumentalista de controlo industrial VII Oficial electricista IX Oficial metalúrgico IX Operador de sala de comando VII Operador de produção VII Técnico administrativo III Técnico de informática III Técnico de produção V Técnico superior II	13	E A	1 642,58 1 538,58

Conferente VII Escriturário VII Instrumentalista de controlo industrial VI Oficial electricista VIII Oficial metalúrgico VIII Operador de sala de comando VI Operador de produção VI Técnico administrativo II Técnico de informática II Técnico superior I Técnico de produção IV	12	E A	1 440,58 1 333,58
Conferente VI Escriturário VI Instrumentalista de controlo industrial V Manobrar de pórticos VI Motorista V Oficial electricista VII Oficial metalúrgico VII Operador de sala de controlo V Operador de produção V Técnico administrativo I Técnico de informática I Técnico de produção III	11		1 280,71
Auxiliar de escritório VII Conferente V Escriturário V Instrumentalista de controlo industrial IV Manobrador de pórticos V Motorista IV Oficial electricista VI Oficial metalúrgico VI Operador de produção IV Operador de sala de comando IV Rececionista VI Técnico de produção II	10		1 156,71
Auxiliar de escritório VI Conferente IV Escriturário IV Instrumentalista de controlo industrial III Manobrador de pórticos IV Motorista III Oficial electricista V Oficial metalúrgico V Operador de produção III Operador de sala de comando III Rececionista V Técnico de produção I Trabalhador de armazém V	9		1 092,71

Auxiliar de escritório V Conferente III Escriturário III Instrumentalista de controlo industrial II Manobrador de pórticos III Motorista II Oficial electricista IV Oficial metalúrgico IV Operador de produção II Operador de sala de comando II Recepcionista IV Trabalhador de armazém IV	8		1 046,71
Auxiliar de escritório IV Conferente II Instrumentalista de controlo industrial I Manobrador de pórticos II Motorista I Oficial electricista III Oficial metalúrgico III Operador de produção I Recepcionista III Trabalhador de armazém III	7		976,71
Auxiliar de escritório III Escriturário II Manobrador de pórticos I Operador de sala de comando I Recepcionista II Trabalhador de armazém II	6		948,71
Auxiliar de escritório II Conferente I Empregado de refeitório III Escriturário I Oficial electricista II Oficial metalúrgico II Recepcionista I	5		893,71
Auxiliar de escritório I Empregado de refeitório II Oficial electricista I Oficial metalúrgico I Trabalhador de armazém I	4		890,71
Ajudante de electricista II Ajudante metalúrgico II Empregado de refeitório I	3		887,71
Ajudante de electricista I Ajudante metalúrgico I	2		884,71
Auxiliar de escritório (mais de 21 anos)	1		881,71

ANEXO IV

Cláusulas de expressão pecuniária

1- Abono para falhas	71,50 €
2- Ajudas de custo:	
2.1- Diária completa	41,00 €
2.2- Dormida	23,50 €
2.3- Pequeno-almoço	3,00 €
2.4- Almoço ou jantar	13,00 €
2.5- Ceia	5,30 €
3- Aquisição de material escolar:	
3.1- Ensino básico	73,40 €
3.2- Ensino secundário	121,50 €
3.3- Ensino superior	324,10 €
4- Anuidades	9,30 €
5- Subsídios	
5.1- Poluição	63,70 €
5.2- Refeição	10,20 €
5.3- Turno	106,30 €
5.4- Turno (encarregado)	3,20 €
5.5- Sub. Refeição em regime de trabalho suplementar no local habitual de trabalho	
Pequeno-almoço	3,00 €
Almoço ou jantar	13,10 €
Ceia	5,30 €
5.6- Subs. Limp. Células	15,90 €
5.7- Subsídio de prevenção	
Valor da semana completa	123,60 €
Feriado isolado	58,80 €
Sábado isolado	87,60 €
Domingo isolado	58,80 €
Sábado e domingo não isolados	87,60 €
Cada hora de prevenção	2,40 €
5.8- Diversos	
Pequenas despesas	11,40 €
Sub. Refeição S. Ref.	10,20 €

ANEXO V

Retribuições dos cargos de direcção e chefia

Cargos	Retribuição
Director-geral	5 123,84 €
Director-coordenador	4 733,63 €
Director I	4 187,13 €
Director II	3 897,02 €
Chefe de serviços I	3 509,87 €
Chefe de serviços II	3 091,06 €
Chefe serviços III	2 673,58 €
Coordenador I	2 622,58 €
Coordenador II	2 428,58 €
Coordenador III	2 100,58 €

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho uma empresa e 88 trabalhadores.

Lisboa, 7 de abril de 2025.

Pela SILOPOR - Empresa de Silos Portuários, SA - Em liquidação:

José Emílio Coutinho Garrido Castel-Branco, na qualidade de presidente da comissão liquidatária.

Samuel Pedro da Silva Cruz, na qualidade de vogal da comissão liquidatária.

Pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Tiago Alexandre Silva Linhares, na qualidade de mandatário.

Nuno Ricardo Almeida Semedo, na qualidade de mandatário.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPACES:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 17 de abril de 2025, a fl. 98 do livro n.º 13, com o n.º 103/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado**Revisão parcial do acordo de empresa**

Entre:

Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pelo provedor, Paulo Duarte de Sousa, nos termos da alínea *d*) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro;

E

Sindicato Independente dos Médicos, doravante designada por SIM, pessoa coletiva n.º 501 862 722, com sede na Avenida 5 de Outubro, 151, 9.º, 1050-053 Lisboa, representado neste ato pelos seus membros do secretariado nacional, Nuno Santos Rodrigues e Mário Orlando Sousa Sardinha.

E

Sindicato dos Médicos da Zona Sul, doravante designado por SMZS, pessoa coletiva n.º 501 103 554, com sede na Rua Julieta Ferrão, n.º 10, 12.º A-B, 1600-131 Lisboa, representado neste ato pelos membros da Direção, Hugo Manuel Grasinha Esteves e Ana Cristina Ferreira Claro de Sousa Albuquerque.

Na qualidade de, respetivamente, empregadora e associações sindicais representantes dos trabalhadores da SCML;

É celebrado hoje, dia 14 de abril de 2025, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

O acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML, o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul - SMZS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 julho de 2018, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2024, são aditadas e alteradas as cláusulas 3.ª; 77.ª; 78.ª; anexo III (Modelos transitório experimental e comum de recrutamento e seleção) e anexo V (Posições, níveis remuneratórios, acréscimos, despesas e ajudas de custo) que serão renumeradas no texto consolidado e com o seguinte teor:

(...)

Cláusula 3.ª

Vigência, sobre vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária com efeito a 1 de abril de 2025, e vigora pelo prazo de 12 (doze) meses.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

(...)

Cláusula 77.^a**Normas de transição e integração salarial**

1- Com efeitos a 1 de abril de 2025, os trabalhadores integrados na carreira médica transitam para a nova estrutura remuneratória constante do anexo V, nos termos das regras seguintes:

a) Integração na posição salarial a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior;

b) Para efeitos de progressão salarial futura, os trabalhadores mantêm a antiguidade na posição salarial anterior e releva no novo nível remuneratório.

(...)

2- Os trabalhadores médicos integrados na anterior carreira médica prevista em regulamentação interna na SCML, enquadrados nas modalidades de regime de trabalho de tempo completo prolongado e ou dedicação exclusiva, pode optar pela transição para a tabela remuneratória do AE, segundo as regras dos números 1 e 2, após renunciarem às referidas modalidades de regime de trabalho.

3- Os trabalhadores médicos, 60 (sessenta) dias após a entrada em vigor do AE, podem exercer os direitos de transição previstos nos números 2 e 3, mediante mera declaração escrita nesse sentido dirigido à SCML com a antecedência de 30 (trinta) dias da data em que pretendem que a mesma produza efeitos.

Cláusula 78.^a**Cessação de efeitos**

Com a entrada em vigor do AE, cessam os efeitos de todas as disposições internas que versam sobre matérias neste reguladas, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula anterior.

(...)

ANEXO III

(...)

Cláusula 2.^a**Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão**

O modelo (A) entra em vigor nos termos do previsto na cláusula 3.^a, número 1 do AE, sem prejuízo da aplicação do regime transitório previsto como modelo (B) deste anexo, durante o período inicial de vigência do AE, que com a publicação da presente revisão se inicia e durante o período da sua primeira renovação, findo os quais entrará em vigor o regime comum previsto no modelo (A), se outra coisa não vier a ser acordada pelas partes outorgantes.

(...)

ANEXO V

Posições, níveis remuneratórios, acréscimos, despesas e ajudas de custo

(Nos termos das cláusulas 62.^a, e 40.^a, número 2 e 66.^a, número 5, do AE)

Tabela de retribuições base (RB)

Categoria	Escalão	V/mês
Assistente	1	3 406,34 €
Assistente	2	3 470,28 €
Assistente	3	3 533,00 €
Assistente	4	3 595,72 €
Assistente	5	3 658,43 €
Assistente graduado	1	3 909,30 €
Assistente graduado	2	4 034,72 €
Assistente graduado	3	4 160,16 €

Assistente graduado	4	4 285,60 €
Assistente graduado	5	4 411,03 €
Assistente graduado	6	4 529,92 €
Assistente graduado sénior	1	4 912,76 €
Assistente graduado sénior	2	5 539,91 €
Assistente graduado sénior	3	6 167,07 €

Texto consolidado

I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se aos trabalhadores médicos vinculados por contrato de trabalho que exercem funções na Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante, designada por SCML, e abrange a área do Município de Lisboa e outras áreas do território nacional, nos termos do artigo 3.º dos estatutos da SCML, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro, e é aplicável às atividades previstas no artigo 4.º dos referidos estatutos.

2- O presente AE obriga a SCML e os trabalhadores médicos ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3- O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de 70 (setenta) trabalhadores médicos.

Cláusula 2.^a

Regime aplicável

1- Aos trabalhadores médicos da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do presente acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE, os seguintes anexos:

I - Sistema de gestão e avaliação do desempenho;

II - Modelo de declaração de não incompatibilidade;

III - Modelos transitório experimental e comum de recrutamento e seleção;

IV - Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico;

V - Posições, e níveis remuneratórios, acréscimos, despesas e ajudas de custo;

VI - Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve.

3- Em tudo o que o AE for omissivo, aplica-se o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar.

Cláusula 3.^a

Vigência, sobre vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária com efeito a 1 de abril de 2025, e vigora pelo prazo de 12 (doze) meses.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de 24 (vinte e quatro) meses.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de 4 (quatro) meses em relação ao fim do prazo de vigência, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respetiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o AE renova-se por um período de 12 (doze) meses.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 (trinta) dias, úteis após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada, e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

6- Após a receção da resposta, as negociações têm a duração de 30 (trinta) dias, findos os quais as partes decidem da sua continuação ou da passagem às fases de conciliação e mediação.

II

Admissão, qualificação e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Perfil profissional

1- Considera-se trabalhador médico, o profissional legalmente habilitado ao exercício da medicina, capacitado para o diagnóstico, tratamento, prevenção ou recuperação de doenças ou outros problemas de saúde, e apto a prestar cuidados e a intervir sobre indivíduos, conjuntos de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a proteção, melhoria ou manutenção do seu estado e nível de saúde.

2- O trabalhador médico exerce a sua atividade com plena responsabilidade profissional e autonomia técnico-científica, através do exercício correto das funções assumidas, coopera com outros profissionais cuja ação seja complementar à sua e coordena as equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

3- A integração na carreira médica determina o exercício das correspondentes funções.

Cláusula 5.^a

Integração na carreira médica

Os trabalhadores médicos são integrados numa carreira profissional, designada carreira médica, nos termos definidos pelo AE.

Cláusula 6.^a

Estrutura da carreira

A carreira médica é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:

- a) Assistente;
- b) Assistente graduado;
- c) Assistente graduado sénior.

Cláusula 7.^a

Qualificação médica

1- A qualificação médica, tem por base a obtenção das capacidades e conhecimentos técnicos adquiridos ao longo da formação profissional dos trabalhadores médicos na carreira médica e compreende os seguintes graus:

- a) Especialista;
- b) Consultor.

2- A qualificação dos trabalhadores médicos estrutura-se em graus enquanto títulos de habilitação profissional atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos em função da obtenção de níveis de competência diferenciados e sujeitos a procedimento concursal.

Cláusula 8.^a

Aquisição e utilização do grau

1- O grau de especialista adquire-se com a obtenção do título de especialista, após conclusão, com aproveitamento, do internato médico da especialidade.

2- O grau de consultor adquire-se após habilitação efetuada por procedimento concursal que tenha por base, cumulativamente:

- a) Avaliação curricular;
- b) Prova de verificação de aprofundamento de competências;
- c) Exercício efetivo, durante cinco anos, de funções com o grau de especialista.

3- Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente da carreira médica que obtenham o grau de consultor na sequência de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior, são integrados na categoria de assistente graduado.

4- No exercício e publicitação da sua atividade profissional o trabalhador médico deve sempre fazer referência ao grau detido.

Cláusula 9.^a

Princípios gerais da avaliação do desempenho

1- A avaliação do desempenho aprecia a qualidade relativa dos trabalhadores médicos, permite à SCML reconhecer o mérito de um trabalhador ou indicar as suas insuficiências para que melhore a atividade para que foi contratado e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, universalidade, transparência, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do trabalhador.

2- O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador.

3- O sistema de gestão e avaliação do desempenho consta do anexo I do AE.

Cláusula 10.^a

Progressão remuneratória

1- A progressão remuneratória depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Disponibilidade orçamental da SCML;
- b) Permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:
 - i) Antiguidade mínima de 3 (três) anos no mesmo nível;
 - ii) Avaliação do desempenho não inferior a adequado, nos termos do anexo I do AE.

2- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.

Cláusula 11.^a

Atividade privada e incompatibilidades

1- O exercício de outras atividades privadas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, está sujeito ao princípio geral da não concorrência consagrado na lei laboral, e ao que se acordar entre a entidade empregadora e o trabalhador médico.

2- Aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação à entidade empregadora de compromisso de honra de que por esse motivo não resulta qualquer condição de incompatibilidade, nos termos do anexo II do AE.

3- A autorização para a acumulação de funções privadas, em regime de trabalho subordinado, é concedida a requerimento do trabalhador médico interessado, nos termos legais, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a 1 (uma) hora entre o exercício das funções a acumular.

4- Não depende de autorização da entidade empregadora, o exercício pelo trabalhador médico, em regime de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes atividades:

- a) Criação de obras do domínio literário, científico e artístico;
- b) Realização de conferências, palestras e cursos breves;
- c) Elaboração de estudos e pareceres médicos.

5- São consideradas condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direção técnica de entidade da área da saúde, por parte de trabalhadores médicos com funções de direção, no âmbito da entidade empregadora, bem como a titularidade de participação superior a 10 % (dez por cento) no capital social de entidade com a qual a SCML estabeleça algum tipo de relação, por si ou por cônjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau, e ainda o exercício de funções de qualquer natureza em benefício de entidade que seja fornecedora de bens ou serviços à SCML.

Cláusula 12.^a

Áreas de exercício profissional

1- A carreira médica na SCML desenvolve-se nas áreas de exercício profissional hospitalar, de medicina geral e familiar e de medicina do trabalho.

2- Cada área prevista no número anterior tem formas de exercício adequadas à natureza e conteúdo da atividade que desenvolve, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 13.^a**Área de exercício profissional hospitalar**

- 1- Ao assistente compete, nomeadamente:
- a) Prestar as funções assistenciais e praticar atos médicos diferenciados;
 - b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;
 - c) Participar na formação dos médicos internos;
 - d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;
 - e) Participar em projetos de investigação científica;
 - f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
 - g) Desempenhar funções docentes;
 - h) Responsabilizar-se por unidades médicas funcionais;
 - i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;
 - j) Participar em projetos de organização e gestão da atividade médica, informatização clínica e telemedicina;
 - k) Participar em júris de concurso;
 - l) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.
- 2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:
- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos assistentes;
 - b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
 - c) Coordenar a dinamização da investigação científica;
 - d) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;
 - e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;
 - f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;
 - g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.
- 3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:
- a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
 - b) Coordenar os processos de acreditação;
 - c) Exercer, quando nomeado, cargos de direção e chefia;
 - d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
 - e) Substituir o diretor de serviço da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 14.^a**Área de medicina geral e familiar**

- 1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:
- a) Prestar cuidados de saúde globais e continuados a um grupo de utentes pelo qual é responsável, individualmente e em equipa, bem como desenvolver atividades de prevenção das doenças e, ainda, promover a gestão do seu grupo de utentes;
 - b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;
 - c) Orientar e seguir os doentes na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, nomeadamente quanto a cuidados hospitalares, mediante relatório escrito confidencial;
 - d) Promover a articulação com outros níveis de prestação de cuidados com o objetivo de proceder à sua adequada continuidade;
 - e) Responsabilizar-se por unidades funcionais das unidades de saúde;
 - f) Participar na formação dos médicos internos;
 - g) Participar em projetos de investigação científica;
 - h) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
 - i) Desempenhar funções docentes;
 - j) Participar em júris de concurso;
 - k) Exercer nas unidades de saúde funções integradas nos programas de saúde pública, designadamente as de assistência global às populações.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos assistentes;
- b) Coordenar a dinamização da investigação científica;
- c) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;
- d) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;
- e) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento;
- f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Desempenhar cargos de direção e chefia;
- d) Coadjuvar a direção clínica nas atividades de gestão;
- e) Substituir o coordenador de unidade da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 15.^a

Área de medicina do trabalho

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Realizar a vigilância médica dos trabalhadores da entidade empregadora, emitindo as respetivas fichas de aptidão, bem como desenvolver atividades de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos, garantindo a sua confidencialidade perante terceiros, nomeadamente a entidade empregadora;
- c) Tomar decisões de intervenção médica que, na sua avaliação, se imponham em cada caso;
- d) Orientar e seguir os trabalhadores doentes ou sinistrados na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, mediante relatório escrito confidencial, bem como proceder e acompanhar os processos de notificação obrigatória de doença profissional ou a sua presunção fundamentada;
- e) Responsabilizar-se por serviços de saúde ocupacional;
- f) Promover a articulação com as outras áreas da saúde ocupacional;
- g) Desenvolver programas de promoção, prevenção e vigilância da saúde nos locais de trabalho, bem como de avaliação das condições de trabalho e o seu impacto na saúde dos trabalhadores e avaliação e gestão dos riscos profissionais;
- h) Participar nas atividades de informação e formação dos trabalhadores e prestar informação técnica, na fase de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
- i) Participar na formação dos médicos internos;
- j) Participar em projetos de investigação científica;
- k) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- l) Desempenhar funções docentes;
- m) Participar em júris de concurso;
- n) Colaborar em programas de saúde pública.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos assistentes;
- b) Coordenar os programas de promoção, prevenção, vigilância da saúde, de avaliação das condições de trabalho e riscos profissionais e do seu respetivo impacto na saúde dos trabalhadores;
- c) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- d) Desenvolver a investigação em medicina do trabalho e saúde ocupacional;
- e) Coordenar e dinamizar projetos de informatização relativos à medicina do trabalho e à saúde ocupacional;
- f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades de investigação e de formação médica em medicina do trabalho;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Desempenhar cargos de direção e chefia;
- d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
- e) Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 16.^a

Independência das funções de gestão

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas cláusulas 5.^a e 6.^a é independente do exercício de cargos de direção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha da mesa da SCML.

Cláusula 17.^a

Subordinação

1- Sem prejuízo do disposto na lei e das orientações e princípios emanados das autoridades legalmente competentes, os poderes de autoridade e direção próprios da entidade empregadora, incluindo o poder disciplinar, são da competência da mesa da SCML e podem ser delegados nos termos do disposto nos números seguintes.

2- A mesa da SCML pode delegar, total ou parcialmente, nos responsáveis hierárquicos de nível adequado, os poderes referidos no número anterior, tendo em vista, nomeadamente, a articulação das funções essenciais da prestação de cuidados e a gestão integrada dos recursos.

3- O estabelecido nos números anteriores não pode prejudicar as competências técnicas e científicas atribuídas por lei, nem onexo funcional de primeira linha, de cada profissional, ao responsável do serviço ou unidade orgânica a que se encontre adstrito.

Cláusula 18.^a

Processo biográfico individual

1- A cada trabalhador médico corresponde um processo biográfico individual de que constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional relevantes para efeitos fiscais e de sistemas de proteção social.

2- O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de gestão de recursos humanos da SCML e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador médico a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, podendo este copiar e solicitar certidões gratuitas, mediante requerimento prévio, mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

3- O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

III

Admissão e período experimental

Cláusula 19.^a

Recrutamento e seleção

1- O preenchimento dos postos de trabalho da carreira médica, incluindo mudança de categoria, é feito mediante processo de recrutamento e seleção, nos termos do anexo III do AE.

2- O processo previsto no número anterior é da exclusiva competência da mesa da SCML, com respeito pelas normas legais aplicáveis e pelos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades, imparcialidade, boa-fé e não discriminação.

Cláusula 20.^a

Condições de admissão

1- Para a admissão à categoria de assistente, é exigido o grau de especialista.

2- Para a admissão à categoria de assistente graduado, é exigido o grau de consultor.

3- Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior, são exigidos o grau de consultor e três anos de exercício efetivo com a categoria de assistente graduado.

Cláusula 21.^a

Reconhecimento de graus e categorias

Os graus atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento e seleção previstos no AE.

Cláusula 22.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador médico possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, nela se incluindo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 120 (cento e vinte) dias.

5- Considera-se cumprido o período experimental a que se referem os números anteriores sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço, para o exercício da formação médica especializada, com a SCML.

6- Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa, não havendo direito a indemnização.

IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 23.^a

Princípio geral

1- A entidade empregadora e os trabalhadores médicos, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, eficácia e eficiência, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador médico.

Cláusula 24.^a

Deveres da entidade empregadora

1- A SCML, deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;
- b) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e qualidade do trabalhador médico, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia e competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador médico, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a entidade empregadora, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente atualizado o processo biográfico do trabalhador médico;

l) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores médicos, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

2- O dever de publicidade, a que se refere a alínea *l)* do número anterior, tem como limite os termos em que a entidade empregadora se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do Código do Trabalho.

Cláusula 25.^a

Deveres do trabalhador médico

1- O trabalhador médico deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo, diligência, qualidade e produtividade;

d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;

e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;

f) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;

g) Comparecer, espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em caso de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora;

h) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;

i) Aceitar e desempenhar ativamente incumbências e funções em grupos, comissões ou equipas multidisciplinares, para que seja nomeado, no âmbito da sua atividade profissional, salvo motivo justificado;

j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

k) Cumprir nos termos da lei as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador médico, dentro dos poderes que por aquela lhe tiverem sido atribuídos.

3- Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respetiva categoria, os trabalhadores médicos integrados na carreira médica estão obrigados, no respeito pelas *leges artis*, com observância pela autonomia e características técnico-científicas inerentes a cada especialidade médica, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:

a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;

b) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;

c) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;

d) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;

e) Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;

f) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspetiva do desenvolvimento pessoal, profissional e do aperfeiçoamento do seu desempenho;

g) Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo, privilegiando o trabalho de equipa.

Cláusula 26.^a

Garantias do trabalhador médico

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador médico exerça os seus direitos, bem como despedi-lo sem justa causa, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente, mantendo o trabalhador médico inativo;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador médico para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos demais;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;
- e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;
- f) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador médico, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- g) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no AE ou quando haja acordo escrito do trabalhador médico.

Cláusula 27.^a

Formação profissional

Princípio geral

- 1- A SCML deve proporcionar ao trabalhador médico ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.
- 2- O trabalhador médico deve participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.
- 3- A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do AE, bem como a autorizada pela entidade empregadora em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador médico e conta como tempo de serviço efetivo.
- 4- A formação dos trabalhadores médicos assume caráter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.
- 5- A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.
- 6- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas e autorizadas pela entidade empregadora as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho suplementar se este exceder duas horas diárias.
- 7- A formação profissional dos trabalhadores médicos da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificadas nos termos legais.

Cláusula 28.^a

Formação contínua

- 1- A entidade empregadora deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores médicos, com observância das disposições legais aplicáveis.
- 2- A entidade empregadora deve, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias relativamente ao início da sua execução, dar conhecimento do projeto de plano de formação aos trabalhadores médicos, na parte que a cada 1 (um) diga respeito e às associações sindicais outorgantes, que podem emitir parecer no prazo de 15 (quinze) dias.
- 3- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % (dez por cento) dos trabalhadores médicos com contrato sem termo, e dos que prestem serviço por período superior a 18 (dezoito) meses, ininterruptos, ao abrigo de um contrato celebrado com a entidade empregadora.
- 4- Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação certificada equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal.
- 5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tenha utilizado nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

Cláusula 29.^a

Formação por iniciativa do trabalhador médico

1- A frequência de cursos ou de ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificadas de duração inferior a 6 (seis) meses, efetuadas por iniciativa do trabalhador médico, podem determinar uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, desde que previamente autorizadas pela entidade empregadora, nos termos dos números seguintes.

2- A frequência de cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 (quinze) dias úteis, por ano.

3- A dispensa de trabalho para os efeitos do número 2 deve ser solicitada por escrito, 15 (quinze) dias antes do início do mês no decurso do qual deva ocorrer.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número 2 por um período superior a 15 (quinze) dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para a SCML.

5- Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador, a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6- A utilização da faculdade referida nos números anteriores deve observar os princípios da igualdade de tratamento de oportunidade dos trabalhadores médicos e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio.

Cláusula 30.^a

Obrigação de permanência

1- O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a entidade empregadora, na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não fazer cessar o contrato de trabalho por um período não superior a 3 (três) anos.

2- Deve constar da convenção o exato montante correspondente às despesas envolvidas na formação a ser tidas em conta, o qual cabe ao trabalhador médico repor proporcionalmente ao tempo em falta, caso não respeite o acordado.

V

Prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Poder de direção

Compete à mesa da SCML, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do AE, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato de trabalho de cada trabalhador médico.

Cláusula 32.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador médico deve exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas no AE.

2- A entidade empregadora deve procurar atribuir a cada trabalhador médico, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

3- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador médico detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios da sua especialidade médica.

4- Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas na mesma área de exercício profissional.

5- O trabalhador médico, sempre que o exercício de funções acessórias exigir especiais qualificações, tem direito a formação profissional adequada.

6- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador médico, sempre que o exercício das funções assessorias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional adequada, não inferior a 10 (dez) horas por ano.

7- A determinação pela entidade empregadora do exercício das funções a que se refere o número 3, confere ao trabalhador médico o direito a auferir, enquanto tal situação se verificar, pelo nível remuneratório imediatamente superior aquele que se encontra previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

Cláusula 33.^a

Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico

A regulamentação das normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico consta do anexo IV do AE.

Cláusula 34.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador médico realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando necessidades de serviço assim o justifiquem, mediante prévio acordo escrito, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo das normas legais aplicáveis relativas à mobilidade geográfica e à transferência temporária dos trabalhadores.

2- O trabalhador médico encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional, considerando-se compreendido no período normal de trabalho o tempo despendido para esse fim.

Cláusula 35.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 7 (sete) horas diárias, e 35 (trinta e cinco) horas semanais, organizado de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8h00 e as 20h00, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios é organizado de segunda-feira a domingo.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, o período normal de trabalho semanal pode ser organizado de segunda-feira a sábado, mediante a prévia celebração de um acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, pelo prazo mínimo de 1 (um) ano, destinado a permitir o desenvolvimento da atividade médica não programada, com a finalidade única de permitir o acompanhamento do doente internado, com registo da observação, incluindo a concessão da alta clínica.

4- O acordo de organização do período normal de trabalho previsto no número anterior deve garantir um dia de descanso semanal complementar e um acréscimo remuneratório não inferior a 10 % (dez por cento) da remuneração base auferida pelo trabalhador médico.

5- Sem prejuízo do disposto no número 1, o trabalhador médico pode, com vista a satisfazer a mesma finalidade prevista no número 3, ocasionalmente, disponibilizar-se para que o período normal de trabalho semanal inclua o dia de sábado, caso em que goza da garantia, de um dia de descanso semanal complementar, e de um acréscimo remuneratório não inferior a 50 % (cinquenta por cento) do valor-hora devido pela prestação de trabalho normal em período equivalente.

6- Sem prejuízo da organização do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, entende-se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, que a semana de trabalho tem início às 0h00 de segunda-feira e termina às 24h00 do domingo seguinte.

7- A entidade empregadora deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador médico, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

Cláusula 36.^a

Horário de trabalho

1- Compete à mesa da SCML a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho

diário, bem como dos intervalos de descanso, precedida de audição do trabalhador médico.

2- Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, um dos seguintes tipos:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Isenção de horário;
- e) Horário específico.

3- As regras próprias de cada tipo de horário a que se refere o número 2 não são observadas sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado em serviço de urgência, cirurgias e situações análogas.

Cláusula 37.^a

Horário fixo

1- No horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por 2 (dois) períodos de trabalho separados por 1 (um) intervalo de descanso, com duração mínima de 30 (trinta) minutos e máxima de 2 (duas) horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

2- Quando se observem 2 (dois) períodos de trabalho diários, nenhum deles pode exceder 6 (seis) horas consecutivas.

Cláusula 38.^a

Horário flexível

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

2- A adoção da modalidade de horário flexível depende da ponderação prévia da conveniência do serviço e a sua prática não pode afetar o seu regular funcionamento.

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

a) São definidas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a 4 (quatro) horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 12 (doze) horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de 1 (um) mês.

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

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho;

c) Relativamente ao trabalhador médico portador de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada 1 (um) dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de 10 (dez) horas para o período do mês.

5- Para efeitos do disposto no número 4, a duração média do trabalho é de 7 (sete) horas.

6- A marcação de faltas prevista na alínea a) do número 4 é reportada até ao último dia do período de aferição a que o débito respeita.

7- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

Cláusula 39.^a

Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores médicos, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

2- Os tipos de horário de trabalho fixo ou flexível podem ser organizados de forma desfasada.

Cláusula 40.^a

Isenção de horário

1- O trabalhador médico e a entidade empregadora podem acordar, por escrito, na isenção do horário de trabalho para o exercício de:

- a) Cargos de direção e chefia;
 - b) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento de saúde;
 - c) Atividade regular fora do estabelecimento de saúde, sem controlo direto da hierarquia.
- 2- O regime de isenção de horário de trabalho corresponde a um acréscimo retributivo definido no anexo V do AE.
- 3- O exercício de cargos e funções em regime de comissão de serviço é efetuado em regime de isenção de horário de trabalho.
- 4- Os trabalhadores que exerçam funções de administração e de direção podem renunciar à retribuição específica a que se refere o número 2.
- 5- O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de 12 (doze) horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

Cláusula 41.^a

Horários específicos

A entidade empregadora pode fixar, individual ou grupalmente, horários específicos sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com as áreas de prestação de cuidados de saúde e a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem, mediante audição prévia dos trabalhadores médicos a elas afetos.

Cláusula 42.^a

Trabalho a tempo parcial

- 1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.
- 2- O trabalho a tempo parcial, salvo estipulação em contrário, pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.
- 3- Na admissão de trabalhador médico a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, a trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

Cláusula 43.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- Para os trabalhadores médicos integrados em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios, considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20h00 e as 8h00 do dia seguinte.
- 3- Entende-se por trabalhador noturno, aquele que execute, pelo menos, 3 (três) horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que possa realizar durante o período noturno uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 3 (três) horas por dia.
- 4- No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de 8 (oito) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido no número 1, fica garantido, no período diário de trabalho seguinte, um descanso compensatório obrigatório, com redução do período normal de trabalho semanal, correspondente ao tempo de trabalho que, nas 24 (vinte e quatro) horas anteriores, tiver excedido as 8 (oito) horas.
- 5- A partir da data em que perfaçam 50 (cinquenta) anos de idade, os trabalhadores médicos, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20h00 e as 8h00 do dia seguinte.

Cláusula 44.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo o que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- Não se considera suplementar o trabalho prestado por trabalhador médico isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

5- O trabalhador médico é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo indispensável.

6- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de 150 (cento e cinquenta) horas.

7- Para o trabalhador médico a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às 150 (cento e cinquenta) horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico.

Cláusula 45.^a

Trabalho em serviço de urgência

1- Considera-se serviço de urgência, o serviço de ação médica, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde.

2- O regime de trabalho correspondente a 35 (trinta e cinco) horas de trabalho semanal implica a prestação de até 12 (doze) horas de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, a prestar numa única jornada de trabalho.

3- Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até 12 (doze) horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

4- Os trabalhadores médicos, a partir da data em que perfaçam 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se declararem essa vontade, são dispensados do trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, com efeitos a partir de 30 (trinta) dias da data de apresentação da declaração.

Cláusula 46.^a

Descanso diário e semanal

1- O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores médicos têm direito a um período de descanso de 12 (doze) horas seguidas entre 2 (dois) períodos de trabalho diário consecutivos.

3- Os trabalhadores médicos têm direito a 1 (um) dia de descanso semanal, acrescido de 1 (um) dia de descanso complementar, que devem, em princípio, coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

a) Seja necessário assegurar a continuidade de serviços que, pela sua natureza, não possam ser interrompidos;

b) A prestação de trabalho seja imprescindível ao funcionamento dos serviços, dada a natureza e/ou a urgência das tarefas que têm de ser asseguradas.

Cláusula 47.^a

Feridos

1- O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade do estabelecimento onde o trabalhador médico presta serviço.

3- Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador médico.

Cláusula 48.^a

Concessão de dispensas

1- A SCML pode conceder dispensas de trabalho, por períodos totais ou parciais, que antecedam ou sucedem acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão das dispensas referidas no número anterior e/ou de outras, as partes podem acordar compensações em tempo de trabalho.

3- O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

Cláusula 49.^a

Regime

O regime de férias é o que consta da lei, com as especificidades constantes do AE.

Cláusula 50.^a

Período anual de férias

1- Os trabalhadores médicos têm direito, em cada ano civil, a 1 (um) período de férias retribuídas de 25 (vinte e cinco) dias úteis.

2- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador médico não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) De 3 (três) dias de férias, até ao máximo de 1 (uma) falta ou, de 2 (dois) meios-dias;
- b) De 2 (dois) dias de férias, até ao máximo de 2 (duas) faltas ou, de 4 (quatro) meios-dias;
- c) De 1 (um) dia de férias, até ao máximo de 3 (três) faltas ou, de 6 (seis) meios-dias.

3- Para efeitos do número 2 são equiparados a faltas, os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical.

5- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 (vinte e dois) dias úteis.

6- Para efeito de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo os períodos de férias ter início em dia de descanso semanal.

Cláusula 51.^a

Gozo das férias

1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade do número de dias de férias, a que o trabalhador tenha direito.

2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de 4 (quatro) meios-dias por ano, a pedido do trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4- O trabalhador médico pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia concordância expressa do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área de recursos humanos.

Cláusula 52.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o trabalhador médico.

2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo, para o efeito, os delegados sindicais das associações sindicais outorgantes.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a SCML só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com rotatividade equitativa com os restantes trabalhadores.

Cláusula 53.^a**Regime de faltas**

O regime de faltas e licenças é o que consta da lei, com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 54.^a**Faltas**

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador médico no local de trabalho e durante o período em que deve desempenhar a atividade para que foi contratado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador médico por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 55.^a**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as faltas tipificadas como tal na lei.

3- São ainda justificadas as faltas autorizadas ou aprovadas pela SCML, designadamente a ocorrida no dia do aniversário do trabalhador médico.

4- São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 56.^a**Comunicação e justificação das faltas**

1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos são comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 (oito) dias relativamente à data de início do período de ausência.

4- A comunicação ou confirmação escrita, das faltas e o pedido da sua justificação, são apresentadas à chefia ou dirigente com competência para justificar faltas, pelo trabalhador médico ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5- Compete à chefia ou ao dirigente enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos, no prazo máximo de dois dias úteis.

6- O trabalhador médico deve, nos 15 (quinze) dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- As faltas por motivo de doença, bem como as respetivas prorrogações, são comprovadas nos termos da lei.

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com exceção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 57.^a**Efeitos das faltas justificadas e injustificadas**

1- As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.

2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina a perda de retribuição.

Cláusula 58.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador médico expressamente assim o solicitar, 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 20 (vinte) dias úteis de férias ou a correspondente proporção, no caso de férias no ano de admissão.

Cláusula 59.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à proteção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a SCML pode conceder, a pedido escrito do trabalhador médico, licença sem retribuição por período determinado.

2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 (um) ano.

3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação completa;
- b) Morada e forma de contacto;
- c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;
- d) Datas de início e termo da licença;
- e) Fundamentação do pedido;
- f) Suporte documental que se revele necessário e ou fundamental para a apreciação do pedido.

4- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da sua apresentação.

5- A ausência de resposta da SCML, no prazo referido no número anterior, equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

6- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

7- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressupõem a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

8- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho, nos termos da lei.

11- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

Cláusula 60.^a

Registo e controlo da assiduidade

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efetua-se no início e no termo de cada período de trabalho efetivo e do intervalo de descanso.

3- O período de trabalho efetivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.

4- O trabalhador médico deve comunicar à chefia respetiva, responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML, qualquer anomalia ou falta de marcação ou registo a que se refere o número 2.

VI

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição aquela a que, nos termos do contrato de trabalho, o trabalhador médico tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador médico como contrapartida da prestação de trabalho, de acordo com o período normal de trabalho previsto na cláusula 35.^a, cujo valor consta do anexo V do AE.

3- A retribuição base dos trabalhadores médicos em regime de trabalho a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana, tomando-se como referência a retribuição

base correspondente ao período normal de trabalho a que se refere o número anterior.

4- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

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

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

5- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

Cláusula 62.^a

Posições e índices remuneratórios

1- A tabela remuneratória base consta do anexo V do AE.

2- A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do anexo V do AE.

3- A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objeto de negociação, a efetuar, por escrito, entre o trabalhador médico e a entidade empregadora, imediatamente após o processo de seleção, podendo em casos excecionais, devidamente fundamentados, haver lugar à apresentação de uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório, sempre que circunstâncias técnicas e organizativas de mercado ou particulares exigências o justifiquem.

4- A alteração da posição remuneratória faz-se tendo em conta as regras de progressão e avaliação do desempenho, contantes do anexo I.

Cláusula 63.^a

Suplementos remuneratórios

Os suplementos remuneratórios devidos aos trabalhadores médicos, pela prestação de trabalho noturno e suplementar são regulados pela legislação especial aplicável ao regime de trabalho de pessoal hospitalar do Serviço Nacional de Saúde, nas seguintes modalidades:

- a) Trabalho nos serviços de urgência, externa e interna;
- b) Trabalho em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

Cláusula 64.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de junho ou, no ano de admissão, conjuntamente com a retribuição correspondente ao mês anterior ao do gozo de férias.

2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, calculadas segundo a média das quantias auferidas nos últimos 11 (onze) meses.

3- Quando o gozo de férias ocorra antes do início do mês de junho e corresponda a um período de, pelo menos, 10 (dez) dias úteis de férias, o subsídio respetivo pode, a pedido do trabalhador, ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior ao do gozo das férias.

Cláusula 65.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição e é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão e da cessação do contrato de trabalho;
- b) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador médico.

Cláusula 66.^a

Despesas com transporte e ajudas de custo

1- O trabalhador médico deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abona antecipadamente o trabalhador médico com o montante adequado à satisfação das despesas com transporte e ajudas de custo.

3- Quando não seja possível aplicar o disposto no número anterior, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo trabalhador médico são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele em que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao trabalhador médico cuja atividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em mais do que um local de trabalho.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo V do AE.

VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.^a

Regime

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

VIII

Atividade sindical na SCML

Cláusula 68.^a

Organização e exercício da atividade sindical na SCML

Os trabalhadores médicos e as associações sindicais outorgantes do AE têm direito a organizar e desenvolver a atividade sindical no interior da SCML, nos termos da lei.

Cláusula 69.^a

Direito de informação e consulta

A SCML obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 30 (trinta) dias, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização e disciplina do trabalho que devam envolver os trabalhadores médicos.

Cláusula 70.^a

Direito a instalações para atividade sindical na SCML

A SCML obriga-se a:

a) Colocar à disposição dos delegados sindicais das associações sindicais outorgantes do AE, quando solicitado, um local apropriado nas instalações da SCML para o exercício das suas funções;

b) Reservar um local apropriado para os delegados afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior dos estabelecimentos, mas sem prejuízo, em qualquer caso, do funcionamento normal da SCML.

Cláusula 71.^a

Direito de reunião na SCML

1- Os trabalhadores médicos têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho sempre que forem convocados pelas associações sindicais outorgantes do AE, até ao período máximo de 15 (quinze) horas por ano, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo do normal funcionamento dos estabelecimentos, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os promotores das reuniões previstas no número anterior devem comunicar à SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a data e a hora em que pretendem que se realizem.

3- Após receber as comunicações previstas no número anterior, a SCML põe à disposição da entidade promotora um local na sede ou em qualquer dos seus estabelecimentos, apropriado à realização da reunião, tendo

em conta a necessidade de garantir o normal funcionamento da instituição.

4- Os representantes das associações sindicais outorgantes do AE podem participar nas reuniões previstas no número 1, desde que os promotores informem a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 6 (seis) horas.

Cláusula 72.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

O exercício da atividade sindical pelos trabalhadores médicos eleitos para as estruturas de representação coletiva não pode constituir entrave para o seu desenvolvimento e evolução profissional, nem fundamento de despedimento ou aplicação de sanções disciplinares, ou ser motivo para a mudança injustificada de serviço ou do respetivo horário de trabalho.

IX

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 73.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador médico, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador médico.

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

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

X

Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve e comissões

Cláusula 74.^a

Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve

Os serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve no âmbito da SCML por parte dos trabalhadores médicos, constam do anexo VI do AE.

Cláusula 75.^a

Comissão paritária

1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por 4 (quatro) elementos nomeados pela entidade empregadora e 4 (quatro) elementos nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura do AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação da entidade empregadora ou das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 (vinte) dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalho.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 (dois) representantes de cada uma das partes.

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do AE, quando tomadas por unanimidade,

devido ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

7- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.

8- Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 76.^a

Comissão arbitral

1- As partes podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre a entidade empregadora e os trabalhadores médicos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

3- O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes do AE.

XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 77.^a

Normas de transição e integração salarial

1- Com efeitos a 1 de abril de 2025, os trabalhadores integrados na carreira médica transitam para a nova estrutura remuneratória constante do anexo V, nos termos das regras seguintes:

a) Integração na posição salarial a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior;

b) Para efeitos de progressão salarial futura, os trabalhadores mantêm a antiguidade na posição salarial anterior e releva no novo nível remuneratório.

2- Os trabalhadores médicos integrados na anterior carreira médica prevista em regulamentação interna na SCML, mantêm o direito à estrutura de carreira e tabela remuneratória base respetiva, cuja aplicação é extinta à medida que vagarem, sem prejuízo da possibilidade de exercício do direito de transitar para o regime de trabalho e tabela remuneratória do AE, conforme previsto no número anterior.

3- Os trabalhadores médicos integrados na anterior carreira médica prevista em regulamentação interna na SCML, enquadrados nas modalidades de regime de trabalho de tempo completo prolongado e ou dedicação exclusiva, pode optar pela transição para a tabela remuneratória do AE, segundo as regras dos números 1 e 2, após renunciarem às referidas modalidades de regime de trabalho.

4- Os trabalhadores médicos, 60 (sessenta) dias após a entrada em vigor do AE, podem exercer os direitos de transição previstos nos números 2 e 3, mediante mera declaração escrita nesse sentido dirigido à SCML com a antecedência de 30 (trinta) dias da data em que pretendem que a mesma produza efeitos.

Cláusula 78.^a

Cessação de efeitos

Com a entrada em vigor do AE, cessam os efeitos de todas as disposições internas que versam sobre matérias neste reguladas, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula anterior.

O clausulado do presente acordo de empresa foi aprovado pela Deliberação n.º 851/2025, da sessão extraordinária da mesa da SCML, de 11 de abril.

O presente acordo de empresa é constituído por 37 (trinta e sete) folhas e VI (seis) anexos, sendo todas rubricadas, à exceção das duas últimas, por conterem as assinaturas, e é feito em 3 (três) exemplares, destinando-se 1 (um) a depósito na DGERT.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito os respetivos títulos de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML):

Paulo Duarte de Sousa, provedor.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

Nuno Santos Rodrigues, membro do secretariado nacional..

Mário Orlando Sousa Sardinha, membro do secretariado nacional.

Pelo Sindicato dos Médicos da Zona Sul - (SMZS):

Hugo Manuel Grasina Esteves, membro da direção.

Ana Cristina Ferreira Claro de Sousa Albuquerque, membro da direção.

ANEXO I

Sistema de Gestão e Avaliação do Desempenho, nos termos da cláusula 9.^a, número 3 do AE

Cláusula 1.^a

Objeto

1- O presente anexo estabelece o sistema de gestão e avaliação do desempenho para os trabalhadores médicos (adiante, designado por SGAD).

2- O SGAD visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da SCML, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

Cláusula 2.^a

Âmbito de aplicação

O presente anexo aplica-se ao desempenho dos trabalhadores médicos da SCML.

Cláusula 3.^a

Definições

Para efeitos do disposto no presente anexo, entende-se por:

- a) «Competências», o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador médico;
- b) «Dirigente máximo do serviço», o titular do cargo de provedor da SCML;
- c) «Dirigentes superiores», a secretária-geral, os dirigentes máximos dos departamentos, dos serviços instrumentais, do HOSA, do CMRA e da ESSA e de outros serviços equiparados;
- d) «Dirigentes intermédios», os titulares de cargos de direção intermédia, designadamente, subdiretores, diretores de unidade, diretores de núcleo, coordenadores operativos e outros cargos e chefias de unidades orgânicas cujo exercício se prolongue por prazo superior a seis meses no ano em avaliação;
- e) «Objetivos», o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, sempre mensuráveis e em regra quantificáveis;
- f) «Serviço efetivo», o trabalho realmente prestado pelo trabalhador médico os serviços;
- g) «Serviços», a secretaria-geral, os departamentos da SCML, os serviços instrumentais, o Hospital Ortopédico de Sant'Ana, o Centro de Medicina de Reabilitação do Alcoitão, a Escola Superior de Saúde do Alcoitão, as unidades, os núcleos, os sectores e os estabelecimentos da SCML;
- h) «Trabalhadores médicos», os trabalhadores médicos da SCML que não exerçam cargos dirigentes ou equiparados;
- i) «Unidades orgânicas», os elementos estruturais da organização interna da SCML quer obedeçam ao modelo de estrutura hierarquizada, matricial ou mista;
- j) «Utilizadores internos», os colaboradores e os serviços da SCML;
- l) «Utilizadores externos», os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado, e da administração regional e autárquica, bem como as pessoas singulares ou coletivas que beneficiam direta ou indiretamente dos serviços prestados pela SCML.

Cláusula 4.^a

Princípios

O SGAD subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores médicos na prossecução dos objetivos e na execução das políticas da SCML;
- b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores médicos pelos resultados dos serviços, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e dos trabalhadores médicos;
- c) Universalidade e flexibilidade, visando a aplicação do SGAD a todos os serviços, dirigentes e trabalhadores médicos;
- d) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos e públicos na gestão do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores médicos, assente em indicadores do desempenho;
- e) Eficácia, orientando a gestão e a ação dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores médicos para a obtenção dos resultados previstos;
- f) Eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;
- g) Orientação para a qualidade nos serviços prestados pela SCML;
- h) Comparabilidade dos desempenhos dos serviços, através da utilização de indicadores que permitam o confronto com padrões internos, nacionais e internacionais, sempre que possível;
- i) Publicidade dos resultados da avaliação dos serviços, promovendo a visibilidade da sua atuação;
- j) Publicidade na avaliação dos dirigentes e dos trabalhadores médicos, nos termos previstos no presente regulamento;
- k) Participação dos dirigentes e dos trabalhadores médicos na fixação dos objetivos dos serviços, na gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação dos serviços;
- l) Participação dos utilizadores.

Cláusula 5.^a

Objetivos

Constituem objetivos globais do SGAD:

- a) Contribuir para a melhoria da gestão da SCML em razão das necessidades dos seus utilizadores e alinhar a atividade dos serviços com os objetivos das políticas adotadas;
- b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e auto-regulação;
- c) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores médicos;
- d) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e trabalhadores médicos, favorecendo a formação ao longo da vida;
- e) Reconhecer e distinguir serviços, dirigentes e trabalhadores médicos pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade;
- f) Melhorar a arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade;
- g) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação dos serviços da SCML;
- h) Apoiar o processo de decisões estratégicas através de informação relativa a resultados e custos, designadamente em matéria de pertinência da existência de serviços, das suas atribuições, organização e atividades.

Cláusula 6.^a

Sistema de planeamento

1- O SGAD articula-se com o sistema de planeamento da SCML, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos plurianuais, dos objetivos anuais e dos planos de atividades, baseados em indicadores de medida dos resultados a obter pelos serviços.

2- A articulação com o sistema de planeamento pressupõe a coordenação permanente entre todos os serviços, e aqueles que exercem atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação.

Cláusula 7.^a

Ciclo de gestão

1- O SGAD articula-se com o ciclo de gestão da SCML que integra as seguintes fases:

a) Fixação dos objetivos da SCML para o ano seguinte, tendo em conta a sua missão, as suas atribuições, os objetivos estratégicos plurianuais determinados, os compromissos assumidos pelo dirigente máximo, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;

b) Aprovação do orçamento e aprovação, manutenção ou alteração do mapa de pessoal;

c) Elaboração e aprovação do plano de atividades da SCML para o ano seguinte, incluindo os objetivos, atividades, indicadores de desempenho da SCML e de cada serviço;

d) Monitorização e eventual revisão dos objetivos da SCML e de cada serviço, em função de contingências não previsíveis;

e) Elaboração do relatório de atividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados, nele integrando o Balanço Social e o relatório de auto-avaliação previsto no presente anexo.

2- Compete aos serviços com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação assegurar a coerência, coordenação e acompanhamento do ciclo de gestão dos serviços com os objetivos globais da SCML e a sua articulação com o SGAD.

Cláusula 8.^a

Periodicidade

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é de carácter anual.

2- A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.

Cláusula 9.^a

Requisitos funcionais para avaliação

1- No caso de trabalhador médico que, no ano civil anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego com a SCML há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.

2- No caso de trabalhador médico que, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego com a SCML, com pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente anexo.

3- O serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, a realização de avaliação.

4- No caso previsto no número 2, se no decorrer do ano civil anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva avaliação.

5- No caso de quem, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego com a SCML com pelo menos seis meses mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido no presente anexo ou, estando na situação prevista no número 3, não tenha obtido decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, não é realizada avaliação.

6- No caso previsto no número anterior releva, para todos os efeitos, a última avaliação atribuída.

7- Se no caso previsto no número 5 o titular da relação jurídica de emprego não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação anual, feita pelo conselho coordenador da avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo.

Cláusula 10.^a

Ponderação curricular

1- A avaliação prevista no número 7 da cláusula anterior traduz-se na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego com a SCML, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

a) As habilitações académicas e profissionais;

b) A experiência profissional e a valorização curricular;

c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

2- Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

3- A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas no presente anexo.

4- A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação, constantes em ata, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no número 1 e a consideração de reconhecido interesse para a SCML ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

5- Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos por deliberação da mesa da SCML.

Cláusula 11.^a

Publicidade

1- As menções qualitativas e respetiva quantificação quando fundamentam, no ano em que são atribuídas, a mudança de posição remuneratória na carreira ou a atribuição de prémio de desempenho são objeto de publicitação, bem como as menções qualitativas anteriores que tenham sido atribuídas e que contribuam para tal fundamentação.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e de outros casos de publicitação previstos no presente anexo, os procedimentos relativos ao SGAD têm carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador médico ser arquivados no respetivo processo individual.

3- Com exceção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo ficam sujeitos ao dever de sigilo.

4- O acesso à documentação relativa ao SGAD subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos.

Cláusula 12.^a

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos integra-se no ciclo de gestão da SCML e incide sobre os seguintes parâmetros:

a) «Resultados», obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos dos respetivos serviços;

b) «Competências», que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Cláusula 13.^a

Resultados

1- O parâmetro «resultados» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

2- Os objetivos são, designadamente:

a) Prestação de atos visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;

b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;

c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;

d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador médico.

3- Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

4- Anualmente são fixados pelo menos três objetivos para cada trabalhador médico que, em regra, se enquadrem em várias áreas das previstas no número 2 e tenham particularmente em conta o posto de trabalho ocupado.

5- Para os resultados a obter em cada objetivo são previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho.

Cláusula 14.^a

Avaliação dos resultados atingidos

1- Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, de acordo com os respetivos indi-

cadoures previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

- a) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Objetivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

3- Embora com desempenho efetivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar novos objetivos, a avaliação deve decorrer relativamente a outros objetivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.

4- A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada previstos no número 3, da cláusula anterior, em regra, é idêntica para todos os trabalhadores médicos neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador médico.

Cláusula 15.^a

Competências

O parâmetro relativo a «competências» assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador médico em número não inferior a cinco.

Cláusula 16.^a

Avaliação das competências

1- A avaliação de cada competência é expressa em três níveis:

- a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Competência demonstrada» a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Cláusula 17.^a

Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2- Para o parâmetro «Resultados» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro «competências» uma ponderação máxima de 40 %.

3- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

4- A avaliação final dos trabalhadores médicos é expressa até às centésimas e, quando possível, às milésimas.

Cláusula 18.^a

Reconhecimento de excelência

1- A atribuição da menção qualitativa de desempenho relevante é objeto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

2- A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

3- O reconhecimento do mérito previsto no número 1 é objeto de publicitação na SCML, pelos meios internos considerados mais adequados.

Cláusula 19.^a**Efeitos**

1- A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador médico que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- e) Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador médico e atribuição de prémios de desempenho, dependente de deliberação de mesa, nos termos das normas aplicáveis.

2- O reconhecimento de desempenho excelente em três anos consecutivos confere ao trabalhador, alternativamente, o direito a:

- a) Período sabático com a duração máxima de três meses para realização de estudo sobre temática a acordar com o dirigente máximo, cujo texto final deve ser objeto de publicitação;
- b) Estágio em organização internacional ou entidade empresarial, com a duração máxima de um mês, cuja atividade e métodos de gestão se mostrem relevantes para a SCML, devendo apresentar relatório do mesmo, ao dirigente máximo;
- c) Frequência de ações de formação adequadas ao desenvolvimento de competências profissionais.

3- O período sabático, os estágios e as ações de formação a que se refere o número anterior consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.

4- O reconhecimento de desempenho excelente em três anos consecutivos confere ainda ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a cinco dias de férias ou, por opção do trabalhador médico, à correspondente remuneração.

5- O reconhecimento de desempenho relevante em três anos consecutivos confere ao trabalhador médico, no ano seguinte, o direito a três dias de férias ou, por opção do trabalhador, à correspondente remuneração.

Cláusula 20.^a**Menção de inadequado**

1- A atribuição da menção qualitativa de desempenho inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

- a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador médico;
- b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador médico.

2- As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional.

Cláusula 21.^a**Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores médicos**

1- O sistema de avaliação do desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores médicos e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação, devendo estas, ser consideradas no plano de formação anual da SCML.

2- A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

Cláusula 22.^a**Sujeitos**

1- Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada serviço:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O conselho coordenador da avaliação;
- d) A comissão paritária;
- e) O dirigente máximo;
- f) A mesa.

2- A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para a falta de avaliação.

Cláusula 23.^a**Avaliador**

1- A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de categoria igual ou superior, cabendo ao avaliador:

a) Negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para o seu serviço ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo conselho coordenador da avaliação;

b) Monitorizar com o avaliado os objetivos anuais negociados, ajustá-los, caso ocorra uma alteração, superveniente das circunstâncias, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;

c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação;

d) Avaliar anualmente os trabalhadores médicos diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;

e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores médicos no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;

f) Fundamentar as avaliações de desempenho relevante e desempenho inadequado, para os efeitos previstos no presente anexo.

2- O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que julgue adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores médicos com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados.

Cláusula 24.^a**Avaliado**

1- Em cumprimento dos princípios enunciados no presente anexo, o avaliado tem direito:

a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado;

b) À avaliação do seu desempenho.

2- Constituem deveres do avaliado proceder à respetiva auto-avaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo e negociar com o avaliador na fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida.

3- Os dirigentes dos serviços são responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.

4- É garantida aos avaliados o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

5- É garantido ao avaliado o direito de impugnação, nos termos do regime jurídico aplicável.

Cláusula 25.^a**Conselho coordenador da avaliação**

1- Junto da mesa da SCML, funciona um conselho coordenador da avaliação, ao qual compete:

a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SGAD, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido na cláusula 7.^a;

b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;

c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho;

d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho relevante e desempenho inadequado, bem como, proceder ao reconhecimento do desempenho excelente;

e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;

f) Exercer as demais competências que lhe sejam cometidas.

2- O conselho coordenador da avaliação é presidido pelo dirigente máximo e íntegra, para além do responsável pela gestão de recursos humanos, o diretor clínico e dois a quatro outros dirigentes da carreira médica detentores de categoria igual ou superior à de assistente graduado.

3- A presidência do conselho coordenador da avaliação ou das secções autónomas previstas no número 3 pode ser delegada.

4- O regulamento de funcionamento do conselho coordenador da avaliação deve ser elaborado tendo em conta a sua natureza e dimensão.

Cláusula 26.^a

Comissão paritária

1- Junto da mesa da SCML, funciona uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes da homologação.

2- A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da administração, designados pelo dirigente máximo, sendo um membro do conselho coordenador da avaliação, e dois representantes dos trabalhadores médicos por estes eleitos.

3- Os vogais representantes da administração são designados em número de quatro, pelo período de dois anos, sendo dois efetivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.

4- Os vogais representantes dos trabalhadores médicos são eleitos, pelo período de dois anos, em número de seis, sendo dois efetivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores médicos que constituem o universo de trabalhadores médicos da SCML.

5- O processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores médicos deve decorrer em dezembro e é organizado nos termos de despacho do dirigente máximo, que é publicitado na *intranet* da SCML, do qual devem constar, entre outros, os seguintes pontos:

a) Data limite para indicação, pelos trabalhadores médicos, dos membros da mesa ou mesas de voto, referindo expressamente que, na ausência dessa indicação, os mesmos são designados pelo dirigente competente até quarenta e oito horas antes da realização do ato eleitoral;

b) Número de elementos da mesa ou mesas de voto, o qual não deve ser superior a cinco por cada mesa, incluindo os membros suplentes;

c) Data do ato eleitoral;

d) Período e local do funcionamento das mesas de voto;

e) Data limite da comunicação dos resultados ao dirigente respetivo;

f) Dispensa dos membros das mesas do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que tem lugar a eleição, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores médicos pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto.

6- A não participação dos trabalhadores médicos na eleição implica a não constituição da comissão paritária sem, contudo, obstar ao prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação por esse órgão.

7- Os vogais efetivos são substituídos pelos vogais suplentes quando tenham de interromper o respetivo mandato ou sempre que a comissão seja chamada a pronunciar-se sobre processos em que aqueles tenham participado como avaliados ou avaliadores.

8- Quando se verificar a interrupção do mandato de pelo menos metade do número de vogais efetivos e suplentes, representantes da administração, por um lado, ou eleitos em representação dos avaliados, por outro, os procedimentos previstos nos números 4 e 5 podem ser repetidos, se necessário, por uma única vez e no prazo de cinco dias.

9- Nos casos do número anterior, os vogais designados ou eleitos para preenchimento das vagas completam o mandato daqueles que substituem, passando a integrar a comissão até ao termo do período de funcionamento desta.

10- Nas situações previstas no número 9, a impossibilidade comprovada de repetição dos procedimentos referidos não é impeditiva do prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação pela comissão paritária.

Cláusula 27.^a

Dirigente máximo

1- Compete ao dirigente máximo:

a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas da SCML;

b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente anexo;

c) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, nos termos do presente anexo;

- d)* Assegurar o cumprimento na SCML das regras estabelecidas no presente anexo em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
 - e)* Homologar as avaliações anuais;
 - f)* Decidir das reclamações dos avaliados;
 - g)* Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades da SCML;
 - h)* Exercer as demais competências que lhe são cometidas pelo presente anexo.
- 2- Quando o dirigente máximo não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores ou pelo conselho coordenador da avaliação atribui nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação.
- 3- As competências do dirigente máximo podem ser delegadas.

Cláusula 28.^a

Mesa

Entre outras competências que lhe são atribuídas pelo presente anexo, compete à mesa da SCML:

- a)* Definir um quadro de objetivos estratégicos;
- b)* Aprovar os objetivos anuais de cada serviço;
- c)* Aprovar a lista de competências;
- d)* Desenvolver o processo de seleção e contratação de entidade externa para avaliação dos serviços (hetero-avaliação);
- e)* Selecionar os serviços e atribuir a distinção de mérito;

Cláusula 29.^a

Fases

O processo de avaliação dos trabalhadores médicos compreende as seguintes fases:

- a)* Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir;
- b)* Realização da auto-avaliação e da avaliação;
- c)* Harmonização das propostas de avaliação;
- d)* Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação do desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências;
- e)* Validação de avaliações e reconhecimento dos desempenhos excelentes;
- f)* Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;
- g)* Homologação;
- h)* Reclamação e outras impugnações;
- i)* Monitorização e revisão dos objetivos.

Cláusula 30.^a

Planeamento

1- O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir obedece às seguintes regras:

- a)* O processo é da iniciativa e responsabilidade do dirigente máximo e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada serviço e da gestão articulada de atividades, centrada na arquitetura transversal dos processos internos de produção;
- b)* A definição de objetivos e resultados a atingir pelos serviços deve envolver os respetivos dirigentes e trabalhadores médicos, assegurando a uniformização de prioridades e alinhamento interno da atividade do serviço com os resultados a obter, a identificação e satisfação do interesse da SCML e das necessidades dos utilizadores;
- c)* A planificação em cascata, quando efetuada deve evidenciar o contributo de cada serviço para os resultados finais pretendidos para a SCML;
- d)* A definição de orientações que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

2- O planeamento dos objetivos e resultados a atingir pela SCML é considerado pelo conselho coordenador da avaliação no estabelecimento de orientações para uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho, para a fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objetivos, e para validar as avaliações do desempenho relevante e desempenho inadequado, bem como o reconhecimento

do desempenho excelente.

3- Na fase de planeamento estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o SGAD, nomeadamente visando o alinhamento dos objetivos do serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores médicos.

4- A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre de cada ano civil.

Cláusula 31.^a

Auto-avaliação e avaliação

1- A auto-avaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2- A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através de preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação do desempenho.

3- A avaliação é efetuada pelo avaliador nos termos do presente anexo, das orientações transmitidas pelo conselho coordenador da avaliação e em função dos parâmetros e respetivos indicadores do desempenho e é presente àquele conselho para efeitos de harmonização de propostas de atribuição de menções do desempenho relevante ou desempenho inadequado ou de reconhecimento do desempenho excelente.

4- A auto-avaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.^a quinzena de janeiro.

5- A auto-avaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

Cláusula 32.^a

Harmonização de propostas de avaliação

Na 2.^a quinzena de janeiro, em regra, realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação dos desempenhos transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores e desempenhos inadequados e de reconhecimento dos desempenhos excelentes.

Cláusula 33.^a

Reunião de avaliação

1- Durante o mês de fevereiro e após a harmonização referida na cláusula anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2- No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador médico, bem como identificar as suas expectativas de desenvolvimento.

3- Em articulação com o plano de atividades aprovado para o novo ciclo de gestão e considerando os objetivos fixados para o serviço, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação, nos termos das cláusulas seguintes.

4- A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.

5- No caso de o requerimento acima referido não obter resposta, traduzida em marcação de reunião, pode o avaliado requerer ao dirigente máximo a referida marcação.

6- A situação prevista no número anterior é considerada para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.

Cláusula 34.^a

Contratualização dos parâmetros

1- No início de cada período anual de avaliação, no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é efetuada reunião entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objetivos e as competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação.

2- A reunião de negociação referida no número anterior deve ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem o respetivo serviço ou equipa, sendo a mesma obrigatória quando existirem objetivos partilhados decorrentes de documentos que integram o ciclo de gestão.

Cláusula 35.^a

Contratualização de objetivos

A contratualização de objetivos a atingir efetua-se de acordo com as seguintes regras:

- a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador médico devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;
- b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador médico é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como desempenho inadequado;
- c) Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador médico podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

Cláusula 36.^a

Contratualização de competências

1- A fixação de competências a avaliar efetua-se de acordo com as seguintes regras:

- a) As competências a desenvolver pelos trabalhadores médicos são definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à categoria, área funcional ou posto de trabalho;
- b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho anual de cada trabalhador médico é efetuada de entre as relacionadas com a categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.

Cláusula 37.^a

Validações e reconhecimentos

1- Na sequência das reuniões de avaliação, realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação tendo em vista:

- a) A validação das propostas de avaliação com menções de desempenho relevante e de desempenho inadequado;
- b) A análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de desempenho excelente.

2- O reconhecimento do desempenho excelente implica declaração formal do conselho coordenador da avaliação.

3- Em caso de não validação da proposta de avaliação, o conselho coordenador da avaliação devolve o processo ao avaliador acompanhado da fundamentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.

4- No caso de o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o conselho coordenador da avaliação.

5- No caso de o conselho coordenador da avaliação não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

Cláusula 38.^a

Apreciação pela comissão paritária

1- O trabalhador médico avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação a ser sujeita a homologação, pode requerer ao dirigente máximo, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

2- O requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3- A audição da comissão paritária não pode, em caso algum, ser recusada.

4- A comissão paritária pode solicitar ao avaliador, ao avaliado ou, sendo o caso, ao conselho coordenador da avaliação os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar avaliador ou avaliado a expor a sua posição, por uma única vez, em audição, cuja duração não pode exceder 30 minutos.

5- A apreciação da comissão paritária é feita no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

6- O relatório previsto no número anterior é subscrito por todos os vogais e, no caso de não se verificar consenso, deve conter as propostas alternativas apresentadas e respetiva fundamentação.

Cláusula 39.^a

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho é da competência do dirigente máximo, deve ser, em regra, efetuada até 30 de março e dela deve ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

Cláusula 40.^a

Reclamação

1- O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de cinco dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

2- Na decisão sobre reclamação, o dirigente máximo tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios da comissão paritária ou do conselho coordenador da avaliação sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

Cláusula 41.^a

Outras impugnações

1- Do ato de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação no termos da lei.

2- A decisão favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação.

3- Sempre que não for possível a revisão da avaliação, designadamente por substituição superveniente do avaliador, é competente para o efeito o novo superior hierárquico ou o dirigente máximo, a quem cabe proceder a nova avaliação.

Cláusula 42.^a

Monitorização

1- No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio do serviço, de modo a viabilizar:

a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;

b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;

c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.

2- O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Cláusula 43.^a

Diferenciação de desempenhos

1- A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de desempenho relevante e, de entre estas, 5 % do total dos trabalhadores médicos para o reconhecimento de desempenho excelente.

2- As percentagens referidas no número anterior devem ser do conhecimento de todos os avaliados.

3- A atribuição das percentagens é da exclusiva responsabilidade do dirigente máximo, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento.

4- O número de objetivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos do presente anexo, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.

Cláusula 44.^a

Publicitação de resultados

1- Anualmente é divulgado o resultado global da aplicação do SGAD, contendo ainda o número das menções qualitativas atribuídas.

2- Os resultados globais da aplicação do SGAD são publicitados pela SCML, nomeadamente na *intranet*.

Cláusula 45.^a**CrITÉRIOS de desempate**

Quando, para os efeitos previstos no presente anexo, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores médios ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de «resultados» a última avaliação do desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções.

Cláusula 46.^a**Avaliações anteriores e conversão de resultados**

1- Nas situações previstas em que seja necessário ter em conta a avaliação do desempenho ou a classificação de serviço e, em concreto, devam ser tidos em conta os resultados da aplicação de diversos sistemas de avaliação, para conversão de valores quantitativos é usada a escala do SGAD, devendo ser convertidas proporcionalmente para esta quaisquer outras escalas utilizadas, com aproximação por defeito, quando necessário.

2- Nas situações previstas no número anterior em que só tenha havido atribuição de menção qualitativa ou atribuição de valores quantitativos não sujeitos a percentagens de diferenciação de desempenhos, é realizada ponderação curricular, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

ANEXO II

**Modelo de declaração de não incompatibilidade, nos termos da cláusula 11.^a,
número 2 do AE**

1- _____ (nome completo, número de CP e categoria profissional), a quem se aplica o disposto na cláusula 11.^a, número 2, do acordo de empresa celebrado entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, o Sindicato Independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul, vem declarar, sob compromisso de honra, que vai iniciar a prestação de atividade privada remunerada e não subordinada, em diversos locais, correspondente ao exercício da medicina em regime liberal, a qual não é incompatível nem conflitua sob qualquer forma com as funções que o/a declarante exerce na Santa Casa da Misericórdia de Lisboa.

O/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua atividade privada acima referida no caso de ocorrência superveniente de conflito.

_____ (local), ____ (dia) de _____ (mês) de _____ (ano).

O/A trabalhador/a médico/a,

(Assinatura)

ANEXO III

Modelos transitório experimental e comum de recrutamento e seleção

**Procedimento de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira
médica, nos termos da cláusula 19.^a, número 1 do AE contendo o modelo comum de recrutamento e
seleção (A) e o modelo transitório experimental (B)**

CAPÍTULO I

Objeto, âmbito, vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a**Objeto e âmbito**

O procedimento de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica na SCML segue o modelo comum (A) ou o modelo transitório experimental (B), nos termos do presente anexo.

Cláusula 2.^a

Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

O modelo (A) entra em vigor nos termos do previsto na cláusula 3.^a, número 1, do AE, sem prejuízo da aplicação do regime transitório previsto como modelo (B) deste anexo, durante o período inicial de vigência do AE, que com a publicação da presente revisão se inicia e durante o período da sua primeira renovação, findo os quais entrará em vigor o regime comum previsto no modelo (A), se outra coisa não vier a ser acordada pelas partes outorgantes.

CAPÍTULO II

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Definições

Para os efeitos do presente anexo, entende-se por:

- a) «Recrutamento» o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal médico da SCML;
- b) «Seleção de pessoal» o conjunto de operações, enquadrado no processo de recrutamento, que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;
- c) «Métodos de seleção» as técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

Cláusula 4.^a

Prévia qualificação

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, as candidaturas podem ser objeto de análise preliminar para a verificação dos requisitos exigidos, em momento prévio à aplicação dos métodos de seleção, devendo, de imediato, ser elaborada a lista dos candidatos admitidos e a de candidatos excluídos.

2- Em situações de manifesta necessidade e urgência, devidamente fundamentada, a entidade empregadora pode proceder à contratação de trabalhadores médicos em contrato individual de trabalho, precedida de um procedimento de natureza simplificada.

Cláusula 5.^a

Competência

A abertura do procedimento de recrutamento e seleção é da competência da mesa da SCML, sob proposta das direções clínicas.

Modelo (A)**Modelo comum**

CAPÍTULO III

Tramitação do procedimento comum de recrutamento e seleção (A)

SECÇÃO I

Publicitação do procedimentoCláusula 6.^a**Publicitação do procedimento**

1- A abertura do procedimento comum de recrutamento e seleção é tornada pública pelos seguintes meios, sem prejuízo da publicitação através de outros meios de divulgação:

- a) Na página eletrónica da SCML, por publicação integral;
- b) Em jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação na referida página eletrónica.

2- A publicação integral contém, designadamente, os seguintes elementos:

- a) Identificação da deliberação de mesa que autoriza o procedimento de seleção;
- b) Identificação do prazo de validade do procedimento, área de exercício profissional e número de postos de trabalho a ocupar;
- c) Caracterização dos postos de trabalho, tendo em conta a atribuição, competência ou atividade a cumprir ou a executar e categoria;
- d) Nível habilitacional exigido;
- e) Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria;
- f) Especificação, sendo o caso, de exigências particulares técnico-profissionais do cargo a prover, de acordo com a diferenciação das funções a exercer;
- g) Forma e prazo de apresentação da candidatura;
- h) Local e endereço postal ou eletrónico onde deve ser apresentada a candidatura;
- i) Métodos de seleção, respetiva ponderação e sistema de valoração final;
- j) Tipo, forma e duração das eventuais provas de conhecimentos, bem como as respetivas temáticas;
- k) Composição e identificação do júri de seleção;
- l) Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos e indicação sobre a possibilidade da sua apresentação por via eletrónica;
- m) Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

3- A publicação por extrato deve mencionar a identificação da SCML, o número e caracterização dos postos de trabalho a ocupar, identificando a carreira, grau habilitacional, categoria e área de formação académica ou profissional exigida, o prazo de candidatura, bem como a referência à página eletrónica onde se encontra a publicação integral.

SECÇÃO II

JúriCláusula 7.^a**Designação do júri**

- 1- A publicitação do procedimento de seleção implica a designação e constituição de um júri.
- 2- O júri é designado pela mesa da SCML, mediante propostas das direções clínicas.
- 3- No mesmo ato são designados o membro do júri que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como os suplentes dos vogais efetivos.

Cláusula 8.^a

Composição do júri

- 1- O júri é composto por um presidente e dois vogais trabalhadores médicos.
- 2- Todos os membros do júri, trabalhadores médicos, devem ser titulares de categoria igual ou superior à categoria para que é aberto o procedimento de seleção e devem pertencer à respetiva área de exercício profissional.
- 3- Se na SCML não existirem trabalhadores médicos com a categoria e cargos para constituir o júri, deve este ser integrado por médicos de outros serviços ou estabelecimentos que reúnam essas condições.
- 4- Só em caso de impossibilidade de constituição do júri em que todos os membros sejam da respetiva área profissional podem ser nomeados vogais de áreas afins.
- 5- A composição do júri pode ser alterada, quando circunstâncias supervenientes o aconselhem ou exijam, designadamente em caso de falta de quórum constitutivo.
- 6- No caso previsto no número anterior, o novo júri dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efetuadas.
- 7- A área de recursos humanos respetiva presta a assessoria técnica e administrativa necessária ao júri.

Cláusula 9.^a

Competência do júri

- 1- Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, designadamente:
 - a) Decidir das fases que comportam os métodos de seleção;
 - b) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
 - c) Requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento;
 - d) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respetivas deliberações;
 - e) Notificar por escrito os candidatos, sempre que tal seja exigido.
- 2- Os elementos referidos na alínea b) do número anterior são definidos em momento anterior à publicação do procedimento.

Cláusula 10.^a

Funcionamento do júri

- 1- O júri delibera com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respetivas deliberações ser tomadas por maioria e sempre por votação nominal.
- 2- O júri é secretariado por um dos vogais, previamente escolhido, podendo este ser apoiado por um trabalhador de recursos humanos.
- 3- Na primeira reunião, o júri define, por escrito, o seu modo de funcionamento e em cada reunião deve ser lavrada ata, da qual devem constar o local, a data e a hora da reunião, a identificação de todos os participantes, os assuntos apreciados e as deliberações tomadas.
- 4- Das atas de reuniões em que seja efetuada a avaliação e classificação de candidatos, ainda que por remissão para mapas ou fichas, devem constar:
 - a) As classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação;
 - b) A fundamentação clara e suficiente das classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação.

SECÇÃO III

Candidatura

Cláusula 11.^a

Requisitos de admissão

- 1- Apenas podem ser admitidos ao procedimento de seleção os candidatos que reúnam os requisitos legal-

mente exigidos, fixados na respetiva publicitação.

2- A verificação da reunião dos requisitos é efetuada na admissão ao procedimento, por deliberação do júri.

3- O candidato deve reunir os requisitos referidos no número 1 até à data limite de apresentação da candidatura.

4- A entidade empregadora, em função da diferenciação exigida e com parecer favorável da direção clínica, pode autorizar exigências particulares técnico-profissionais para os postos de trabalho a preencher.

Cláusula 12.^a

Prazo de candidatura

A entidade empregadora estabelece, no respetivo ato, um prazo de apresentação de candidaturas, entre um mínimo de cinco e um máximo de 15 dias úteis, contados da data da publicação que ocorra em último lugar.

Cláusula 13.^a

Forma de apresentação da candidatura

1- A apresentação da candidatura é efetuada em suporte de papel ou eletrónico e contém, entre outros, os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Identificação da entidade que realiza o procedimento, quando não conste expressamente do documento que suporta a candidatura;

c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal e endereço postal e eletrónico;

d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;

e) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

2- A apresentação da candidatura em suporte de papel é efetuada pessoalmente ou através de correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

3- No ato de receção da candidatura efetuada pessoalmente é obrigatória a passagem de recibo.

4- Na apresentação da candidatura ou de documentos através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

5- Quando estiver expressamente prevista na publicitação a possibilidade de apresentação da candidatura por via eletrónica, a SCML confirma, pela mesma via, a receção da candidatura, devendo o candidato guardar o comprovativo.

Cláusula 14.^a

Apresentação de documentos

1- A reunião dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovada através de documentos apresentados aquando da candidatura ou da constituição da relação jurídica de emprego, nomeadamente:

a) Documento comprovativo da posse do grau de especialista na área de exercício profissional a que respeita o procedimento ou, sendo o caso, do grau de consultor;

b) Documento comprovativo de inscrição na Ordem dos Médicos;

c) Registo Criminal;

d) Três exemplares do *curriculum vitae* que, embora elaborado em modelo europeu, proceda a uma descrição das atividades desenvolvidas.

2- A habilitação académica e profissional é comprovada pela fotocópia do respetivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

3- Pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no *curriculum vitae* que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

4- Os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos são apresentados por via eletrónica, quando expressamente previsto na publicitação, pessoalmente ou enviados por correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

5- A não apresentação dos documentos exigidos, nos termos do presente anexo, determina a exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicitação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação.

6- O júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

7- A apresentação de documento falso determina a participação às entidades competentes para efeitos de apuramento de responsabilidade disciplinar e ou penal e a exclusão do candidato.

Cláusula 15.^a

Apreciação das candidaturas

1- Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos 10 dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação.

2- Nos três dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número 1 da cláusula anterior, os candidatos excluídos são notificados dos fundamentos da decisão.

3- Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número anterior, convocam-se os candidatos e iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos de seleção.

Cláusula 16.^a

Início da utilização dos métodos de seleção

1- Os candidatos admitidos são convocados, no prazo de cinco dias úteis, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

2- No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos que não exijam a presença dos candidatos.

3- O júri deve iniciar a avaliação curricular dos candidatos admitidos ao procedimento no prazo máximo de 15 dias úteis após a data de afixação da lista de candidatos ao concurso, devendo a mesma ser concluída, em regra, no prazo máximo de 20 dias úteis.

SECÇÃO IV

Métodos de seleção

Cláusula 17.^a

Métodos de seleção

Os métodos de seleção dos candidatos são a avaliação e discussão curricular e a prova prática.

Cláusula 18.^a

Avaliação e discussão curricular

1- A avaliação e discussão curricular, que consiste na apreciação e discussão do curriculum vitae profissional do candidato, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a competência profissional e científica do mesmo, tendo como referência o perfil de exigências profissionais, genéricas e específicas do posto de trabalho a ocupar, bem como o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida.

2- Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, bem como os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3- Dos elementos de maior relevância referidos no número anterior, são obrigatoriamente considerados os seguintes:

a) Exercício de funções no âmbito da área de exercício profissional respetiva, tendo em conta a competência técnico-profissional, o tempo de exercício das mesmas e participação em equipas de urgência interna, externa e de apoio e enquadramento especializado à clínica em cuidados de saúde primários e a avaliação de desempenho obtida;

b) Atividades de formação nos internatos médicos e outras ações de formação e educação médica frequentadas e ministradas;

c) Trabalhos publicados ou comunicados com interesse clínico e científico para a área profissional respetiva, tendo em conta o seu valor relativo;

d) Classificação obtida na avaliação final do internato médico da respetiva área de formação específica;

e) Atividades docentes e de investigação;

f) Outros fatores de valorização profissional, nomeadamente a formação em áreas de gestão e de qualidade de serviços de saúde.

4- Os resultados da avaliação curricular são classificados na escala de 0 a 20 valores, com a seguinte distribuição pelos fatores estabelecidos nas alíneas do número anterior, consoante a categoria a que respeite o concurso:

a) Categoria de assistente:

Alínea a) - De 0 a 5 valores;

Alínea b) - De 0 a 2 valores;

Alínea c) - De 0 a 2 valores;

Alínea d) - De 0 a 7 valores;

Alínea f) - De 0 a 4 valores.

b) Categoria de assistente graduado:

Alínea a) - De 0 a 8 valores;

Alínea b) - De 0 a 3 valores;

Alínea c) - De 0 a 2 valores;

Alínea e) - De 0 a 2 valores;

Alínea f) - De 0 a 5 valores.

c) Categoria de assistente graduado sénior:

Alínea a) - De 0 a 6 valores;

Alínea b) - De 0 a 3 valores;

Alínea c) - De 0 a 3 valores;

Alínea e) - De 0 a 2 valores;

Alínea f) - De 0 a 6 valores.

5- Cabe ao júri definir em ata, previamente ao termo do prazo para apresentação das candidaturas e do conhecimento dos *curricula vitae* dos candidatos, os critérios a que irá obedecer a valorização dos fatores enunciados nos números precedentes.

6- Na discussão do *curriculum vitae* devem intervir os três membros do júri, dispondo cada membro de 15 minutos para o efeito, tendo o candidato igual tempo para a resposta.

7- A discussão curricular é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da SCML e divulgados na página eletrónica.

8- Os resultados da avaliação curricular, se não atribuídos por unanimidade, são obtidos pela média aritmética das classificações atribuídas por cada membro do júri.

Cláusula 19.^a

Prova prática

1- A prova prática destina-se a avaliar a capacidade do candidato para resolver problemas e atuar, assim como reagir, em situações do âmbito da respetiva área profissional de especialidade, com a apresentação e discussão de um projeto de gestão clínica de um serviço ou unidade ou de um trabalho de investigação.

2- A prova prática apenas tem lugar no âmbito dos procedimentos de recrutamento para a categoria de assistente graduado sénior, uma vez que, para as categorias de assistente e de assistente graduado, os objetivos que se pretendem alcançar com a realização desta prova já se encontram acautelados, respetivamente, pela avaliação final do internato médico e pela avaliação final da prova de habilitação ao grau de consultor.

SECÇÃO V

Resultados, ordenação final, recrutamento dos candidatos e disposições finais

Cláusula 20.^a

Ordenação final dos candidatos

1- Terminados os métodos de seleção, o júri deve preparar, no prazo máximo de cinco dias úteis, a lista de classificação dos candidatos.

2- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada de 70 % e 30 % das classificações quantitativas obtidas, respetivamente, na avaliação e discussão curricular e na prova prática.

Cláusula 21.^a

Crítérios de ordenação preferencial

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da classificação obtida na avaliação final do internato médico da área profissional a que respeita o procedimento de seleção;
- b) Maior duração do vínculo à SCML.

Cláusula 22.^a

Lista de ordenação final

1- Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados da publicação da lista de ordenação final.

2- A lista unitária de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações da SCML.

Cláusula 23.^a

Recrutamento

1- Apenas podem ser recrutados os candidatos que obtenham classificação final igual ou superior a 10 valores, sem arredondamentos.

2- Os candidatos aprovados são recrutados, após deliberação da mesa da SCML, para os postos de trabalho a ocupar segundo a ordenação da lista de classificação final.

3- Não podem ser recrutados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista unitária de ordenação final:

- a) Apresentem documentos inadequados, falsos ou inválidos que não comprovem as condições necessárias para a constituição da relação jurídica de emprego;
- b) Apresentem os documentos obrigatoriamente exigidos fora do prazo que lhes seja fixado pela entidade empregadora;
- c) Não compareçam à aceitação, no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis.

4- Os candidatos que se encontrem nas situações referidas no número anterior são retirados da lista unitária de ordenação final.

Cláusula 24.^a

Cessação do procedimento de seleção

O procedimento cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicitação, ou quando os postos não possam ser totalmente ocupados, por inexistência ou insuficiência de candidatos à prossecução do procedimento.

Cláusula 25.^a

Restituição e destruição de documentos

É destruída a documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de seis meses após a cessação do respetivo procedimento.

Cláusula 26.^a

Interpretação e integração de lacunas

A comissão paritária criada ao abrigo do AE, goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente instrumento, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

Modelo (B)

Modelo transitório experimental

CAPÍTULO IV

Tramitação do procedimento de recrutamento e seleção transitório experimental (B)

Cláusula 27.^a

Objeto

O procedimento de recrutamento e seleção experimental transitório visa assegurar os seguintes princípios:

- a) O princípio da não discriminação;
- b) O princípio da igualdade de oportunidades;
- c) A execução de um processo de avaliação de candidaturas idóneo e uma metodologia adequada à função a preencher;
- d) A clareza na informação prestada ao longo do processo de recrutamento e seleção.

Cláusula 28.^a

Âmbito

Aplica-se a todos os trabalhadores médicos em regime de contrato individual de trabalho.

Cláusula 29.^a

Responsabilidade

Compete à área de recursos humanos com competência para o efeito a aplicação deste procedimento.

Cláusula 30.^a

Competência

A autorização do procedimento de admissão é da competência da mesa da SCML, ou a quem esta subdelegue competência para tal, sob proposta das direções clínicas.

Cláusula 31.^a

Pedido de recrutamento: Identificação da necessidade e autorizações

- 1- A área de recursos humanos recebe o pedido de recrutamento através de formulário próprio.
- 2- O processo de recrutamento é desencadeado na sequência de solicitação proveniente das direções clínicas.

Cláusula 32.^a

Análise do pedido de recrutamento: Motivo do pedido e perfil da função

- 1- Após a receção do pedido de recrutamento, a área de recursos humanos valida o motivo do pedido bem como o seu enquadramento legal.
- 2- A análise do perfil a recrutar é realizada tendo em conta a informação enviada no formulário de pedido de recrutamento e a descrição de funções.
- 3- Após validação desta informação é aberto o processo de recrutamento.

Cláusula 33.^a

Anúncio, divulgação da vaga e receção de candidaturas

1- A área de recursos humanos divulga a vaga contendo as seguintes informações: Breve apresentação da função, requisitos e competências valorizadas.

2- A divulgação do anúncio pode ser feita internamente e ou externamente.

3- No recrutamento interno, a área de recursos humanos cria o anúncio e solicita o apoio do serviço com competência para respetiva divulgação interna. No recrutamento externo, a área de recursos humanos agiliza a publicação do anúncio no *website* da SCML e em jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação no referido *website*. O anúncio pode também ser colocado em outros websites de emprego. As candidaturas externas são recebidas através do *website* da SCML, ou através de endereço de correio eletrónico disponibilizado para tal efeito, ou por correio convencional.

4- Os *curricula vitae* (doravante CV) de candidatos externos chegam através de candidaturas espontâneas (*website*, e ou correio eletrónico e ou correio convencional), ou através de candidaturas às vagas disponíveis.

5- Sem prejuízo do exposto nos números anteriores, as candidaturas externas e ou internas podem também ser sinalizadas pelas direções clínicas da SCML.

Cláusula 34.^a

Triagem curricular

1- A área de recursos humanos procede nesta fase, à verificação documental das habilitações académicas e legais dos candidatos, confirma que todas as formalidades exigidas para a aceitação da candidatura foram cumpridas e elabora uma lista com todos os candidatos identificados.

2- Os candidatos selecionados são alocados às necessidades do processo de recrutamento em questão sendo esta listagem posteriormente remetida às direções clínicas.

Cláusula 35.^a

Entrevista presencial

1- Selecionados os candidatos, é realizada uma entrevista de avaliação. A avaliação da candidatura é, em princípio, realizada pelo diretor de serviço (no caso dos hospitais da SCML) e pelo diretor clínico, com o apoio das respetivas áreas de recursos humanos.

2- Nesta fase, obtém-se a informação, sobre os candidatos, considerada relevante para o processo de seleção, nomeadamente: confirmar requisitos mínimos para a função (académicos e legais), experiências profissionais anteriores, motivação e disponibilidade para a função.

3- Na entrevista, podem participar outros elementos que a direção clínica considere necessário e/ou conveniente. Após entrevista e com base na informação recolhida, deve ser elaborado relatório de entrevista.

Cláusula 36.^a

Tomada de decisão e apresentação de proposta

1- Findas as entrevistas, decorre uma reunião com vista à decisão final do processo de recrutamento com intervenção da direção de serviço e direção clínica e com o apoio da área de recursos humanos.

2- Desta reunião é emitida uma proposta de contratação com o respetivo fundamento, o enquadramento profissional em termos de categoria profissional e nível remuneratório, tipologia de contrato, organização do tempo de trabalho, enquadramento legal e período experimental, sendo a mesma submetida a apreciação do conselho diretivo ou em alternativa do administrador da SCML com o pelouro da saúde.

3- Após deliberação favorável do conselho diretivo ou do administrador da SCML com o pelouro da saúde, a proposta de contratação do trabalhador médico é remetida para autorização da mesa da SCML.

4- Os candidatos envolvidos que não foram selecionados deverão ser informados de tal fato pela área de recursos humanos através de correio eletrónico sobre o encerramento do processo.

Cláusula 37.^a

Dados de contratação

1- Mediante deliberação favorável da mesa da SCML, ou a quem esta última delegou competência para tal, relativamente à proposta final, compete à DIRH solicitar os respetivos dados pessoais e respetiva documentação necessária à elaboração do contrato de trabalho do futuro trabalhador médico. Esta recolha de dados pode

ser feita telefonicamente, devendo os documentos ser entregues até ao momento de assinatura de contrato de trabalho ou por correio eletrónico.

2- O núcleo administrativo e de contratação da DIRH deverá estar munida da seguinte documentação, tida como necessária para o encerramento do processo de admissão:

- a) *Curriculum vitae* do futuro trabalhador médico acompanhado de documentos comprovativos de habilitação;
- b) Dados pessoais para efeitos de contratação;
- c) Dados de contratação;
- d) Pedido de recrutamento.

Cláusula 38.^a

Remissão

Ao modelo (B) aplica-se o disposto nas cláusulas 25.^a e 26.^a do presente anexo.

ANEXO IV

Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico, nos termos da cláusula 33.^a do AE

Cláusula 1.^a

Objeto, área e âmbito

O presente anexo contém as normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico.

Cláusula 2.^a

Definições

Para efeito da aplicação das regras estabelecidas no AE, entende-se por:

- a) «Atividades médicas urgentes», o conjunto de procedimentos próprios da área de exercício profissional hospitalar, adiante, abreviadamente, AH, cuja prática é necessária em todas as situações clínicas de instalação súbita, desde as não graves até às graves, com risco de estabelecimento de falência de funções vitais;
- b) «Atividades médicas emergentes», o conjunto de procedimentos próprios da AH, cuja prática é necessária em todas as situações clínicas de estabelecimento súbito, em que existe, presente ou iminente, o compromisso de uma ou mais funções vitais;
- c) «Atividades médicas programadas», os procedimentos próprios da AH que, sem prejuízo sério para a saúde e integridade física do paciente, podem ser praticados sem carácter urgente ou emergente;
- d) «Equipa médica do serviço de urgência», a equipa médica multidisciplinar com funções de assistência a patologias agudas urgentes e emergentes, integrada e dirigida por trabalhadores médicos da carreira médica da AH não exclusivamente afetos a esta atividade;
- e) «Consulta programada», a consulta que está previamente marcada na agenda do dia em horas definidas, com a duração mínima de 20 minutos, salvo vontade expressa por escrito por parte do trabalhador médico para uma duração inferior, pertencendo a gestão do respetivo agendamento à esfera de autonomia do trabalhador médico, quer no tipo de cuidados de saúde a oferecer quer na proporção do período normal de trabalho semanal a afetar-lhe, uma vez garantida a acessibilidade e o cumprimento dos objetivos da unidade de saúde;
- f) «Atividade não assistencial», a que está intimamente articulada com a prestação de cuidados de saúde mas não implica uma relação direta e imediata com o utente, designadamente o acompanhamento e intervenção nas reuniões de serviço, o estudo de casos clínicos, a coordenação de unidades de saúde, a organização de ficheiros e a elaboração de relatórios, a qual deve ser prevista especificadamente no horário de trabalho, com a duração de três a cinco horas;
- g) «Atividade de orientação de formação na especialidade e de realização de estágio, por trabalhadores médicos», a que envolve a tutoria de médicos a frequentar o internato médico e ainda a orientação de estágios de alunos de medicina e de internos, a qual determina a atribuição de um período próprio semanal de três a cinco horas sendo que o somatório deste período com o previsto na alínea anterior não pode ultrapassar um total semanal de oito horas.

Cláusula 3.^a

Funcionamento

1- O período normal de funcionamento dos serviços decorre entre as 8h00 e as 20h00, de segunda a sexta-feira.

2- O período de atendimento nas atividades médicas programadas não pode decorrer fora dos limites previstos no número 1.

3- O período normal de funcionamento dos serviços que asseguram atividades urgentes ou emergentes, designadamente o serviço de urgência polivalente, as unidades de cuidados intensivos e os serviços que asseguram a realização de meios complementares de diagnóstico de apoio àquelas atividades, decorre entre as 0h00 e as 24h00, de segunda-feira a domingo todos os dias do ano.

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de sete horas diárias e de 35 horas semanais, organizadas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do número seguinte.

2- O trabalho prestado em serviço de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, é organizado de segunda-feira a domingo.

Cláusula 5.^a

Intervalos de descanso e pausas

1- Para os trabalhadores médicos que pratiquem a modalidade de horário fixo, o período normal de trabalho diário é repartido por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo ser alteradas.

2- Quando se observem dois períodos de trabalho diário nenhum deles deve exceder seis horas consecutivas.

3- A duração do intervalo de descanso e o número máximo de horas de trabalho consecutivo deve constar de cada horário.

4- No decorrer de cada período de trabalho de duração inferior a quatro horas, há uma pausa com a duração de 10 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

5- No decorrer de cada período de trabalho de duração igual ou superior a quatro horas, há duas pausas com a duração de 10 minutos cada que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

Cláusula 6.^a

Descanso semanal

1- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores médicos deve ser prestado no período normal de funcionamento dos serviços, garantindo-se em cada semana dois dias de descanso.

2- A organização do tempo de trabalho deve permitir, sempre que possível, que o dia de descanso semanal obrigatório seja gozado ao domingo e que o dia de descanso complementar seja gozado ao sábado.

3- Os dias de descanso semanal devem constar do horário de trabalho.

4- A pedido do trabalhador médico, o dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em meios-dias.

Cláusula 7.^a

Descanso compensatório

1- Nos casos em que se deve aplicar o regime de descanso compensatório previsto na lei pela prestação de trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, a falta de previsão ou de concessão em concreto do dia de descanso compensatório dentro do prazo garantido para o efeito, confere ao trabalhador médico a faculdade de proceder ao respetivo gozo em um dos dois dias úteis de trabalho imediatamente seguintes ao último em que a designação deveria ter tido lugar, mediante aviso escrito dirigido com a antecedência de 72 horas ao seu superior hierárquico, sem prejuízo de, em casos excecionais e mediante prévio acordo escrito com o trabalhador médico, essa satisfação obrigatória poder ter lugar no prazo máximo de 30 dias contados a partir da data da prestação do trabalho.

2- A satisfação do descanso compensatório referido no número anterior, não fica condicionada, em caso algum, pela obrigação do trabalhador médico repor, em tempo de trabalho, os períodos de descanso compensatório gozados.

Cláusula 8.^a

Serviço de urgência

1- O trabalho no serviço de urgência, adiante, abreviadamente, SU, é objeto de elaboração de escalas anuais, por especialidade envolvida, assegurando-se que nenhum trabalhador médico seja escalado para prestar trabalho durante mais do que 47 semanas em cada 52 consecutivas.

2- O trabalho nas unidades de cuidados intensivos e intermédios, adiante, abreviadamente, UCI, é objeto de elaboração de escalas mensais.

3- As escalas referidas nos números anteriores são dadas a conhecer aos seus destinatários com a antecedência de 30 dias a contar do respetivo início de vigência.

Cláusula 9.^a

Limitação horária

A organização do tempo de trabalho deve obstar à prestação de mais de 10 horas consecutivas de trabalho, incluindo o trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto sobre a prestação de trabalho em SU e em UCI.

Cláusula 10.^a

Elaboração do horário de trabalho

1- A fixação ou a alteração do horário de trabalho deve ser precedida de discussão entre o trabalhador médico e o superior hierárquico do serviço a que o mesmo pertence, visando a obtenção de acordo a respeito da modalidade a adotar e dos demais aspetos a prever.

2- Não se alcançando o acordo e após audiência prévia do delegado sindical da associação outorgante em que o mesmo se encontre filiado, o qual deve ser notificado para o efeito pela entidade empregadora, com a consequente pronúncia deste no prazo de cinco dias, cabe ao órgão máximo da entidade empregadora a deliberação final, a ser proferida no prazo de 10 dias, a contar do fim do prazo previsto para a intervenção sindical.

3- O horário de trabalho, ou a sua eventual alteração, entra em vigor após homologação pelo órgão máximo da entidade empregadora.

Cláusula 11.^a

Mapas de horário de trabalho

1- O horário de trabalho de cada trabalhador médico deve constar de mapa que evidencie a duração e organização do tempo de trabalho.

2- Quando não seja possível proceder à identificação prevista no número anterior num único mapa, devem ser produzidos tantos mapas quantos os esquemas semanais de trabalho que se verifiquem em cada caso.

Cláusula 12.^a

Regime do trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para os serviços, carecendo sempre de autorização prévia do órgão máximo da entidade empregadora, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Não estão sujeitos à obrigação de prestar trabalho suplementar, designadamente os trabalhadores médicos que se encontrem nas seguintes condições:

a) Trabalhadora médica grávida, puérpera ou lactante e trabalhador médico com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 meses ou portadores de deficiência;

b) Trabalhador-estudante.

4- A prestação de trabalho suplementar deve garantir o descanso mínimo de 12 horas consecutivas entre jornadas de trabalho, de modo a proporcionar a necessária segurança na realização do ato médico e o cumprimento do descanso obrigatório do trabalhador médico.

Cláusula 13.^a

Sucessão de regimes

Os horários de trabalho vigentes mantêm-se em vigor, sem prejuízo da possibilidade de serem alterados,

nos termos da lei ou do instrumento de regulamentação coletiva do trabalho identificado na cláusula 1.^a do presente anexo.

ANEXO V

Posições, níveis remuneratórios, acréscimos, despesas e ajudas de custo nos termos das cláusulas 62.^a, e 40.^a, número 2 e 66.^a, número 5, do AE

Tabela de retribuições base (RB)

Categoria	Escalão	V/mês
Assistente	1	3 406,34 €
Assistente	2	3 470,28 €
Assistente	3	3 533,00 €
Assistente	4	3 595,72 €
Assistente	5	3 658,43 €
Assistente graduado	1	3 909,30 €
Assistente graduado	2	4 034,72 €
Assistente graduado	3	4 160,16 €
Assistente graduado	4	4 285,60 €
Assistente graduado	5	4 411,03 €
Assistente graduado	6	4 529,92 €
Assistente graduado sénior	1	4 912,76 €
Assistente graduado sénior	2	5 539,91 €
Assistente graduado sénior	3	6 167,07 €

Retribuição de isenção de horário de trabalho (IHT)

Montante	Pagamento
Até 25 % da RB	Pagamento mensal. Montante calculado a partir da RB do trabalhador médico.

Despesas com transporte

Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 €/km	Com a retribuição do mês seguinte

Ajudas de custo diárias

Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte
RB entre 899,39 € e 1 373,73 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1 373,73 €	62,75 €	148,91 €	

ANEXO VI

Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve nos termos e para os efeitos da cláusula 74.^a, do AECláusula 1.^a**Obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos**

Os trabalhadores médicos durante a greve médica estão obrigados à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços médicos e hospitalares da SCML, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 2.^a**Serviços mínimos a prestar**

1- Durante a greve médica, os serviços mínimos e os meios necessários para o assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados durante 24 horas aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

2- Durante a greve médica, os trabalhadores médicos devem também garantir a prestação dos seguintes cuidados e atos:

- a) Urgência interna;
- b) Indispensáveis para a dispensa de medicamentos de uso exclusivamente hospitalar;
- c) Cuidados paliativos em internamento.

Cláusula 3.^a**Fixação especial de serviços mínimos**

1- Em caso de greve com duração superior a três dias úteis consecutivos ou com duração igual ou superior a dois dias úteis consecutivos, intercalados ou imediatamente seguidos ou antecedidos de dois, ou mais, dias não úteis, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são os previstos na cláusula anterior.

2- Sempre que o regime instituído pelo número anterior não acautele os interesses dos utentes da SCML, devem ser definidos serviços complementares, mediante negociação específica, nos termos da lei, por iniciativa da SCML ou da associação sindical que declarou a greve.

Cláusula 4.^a**Interpretação e integração de lacunas**

1- A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 75.^a do AE goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente instrumento, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A partir da data da apresentação do aviso prévio e durante todo o período de duração da greve médica, a comissão paritária pode reunir e deliberar sobre matéria pertinente ao presente instrumento, com dispensa de convocação formal e de antecedência, por iniciativa de qualquer dos seus membros, desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes da SCML e dois representantes das associações sindicais outorgantes, e todos entendam que existem condições para validamente reunir e deliberar.

Depositado em 22 de abril de 2025, a fl. 99 do livro n.º 13, com o n.º 109/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Entre:

– Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pelo provedor, Paulo Duarte de Sousa, nos termos da alínea *d*) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro;

E

– Sindicato Nacional dos Enfermeiros - SNE, pessoa coletiva com o número 517 002 965, com sede na Rua Mouzinho da Silveira, n.º 32, 1250-167 Lisboa, representado neste ato pelo mandatário, presidente da direção, Emanuel António Zambujo Boieiro;

E

– Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR, pessoa coletiva com o número 514 597 810, com sede no Parque Industrial e Tecnológico de Évora, na Rua Circular Poente, n.º 42, 7005-328 Évora, representado neste ato pelo mandatário, presidente da direção, Carlos Manuel Baliza Ramalho;

E

– Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas - SITEU, pessoa coletiva com o número 515 816 647, com sede na Rua da Fonte, n.º 73, Soutelo, 4730-574 Vila Verde, representado neste ato pela mandatária, presidente da direção, Maria Gorete Pimentel Queirós;

E

– Sindicato de Enfermeiros - SE, pessoa coletiva com o número 510 064 001, com sede na Rua D. João IV, n.º 199, 4000-301 Porto, representado neste ato pelo mandatário, Tiago Filipe Santos Cunha;

E

– Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPEnf, pessoa coletiva com o número 501 065 725, com sede na Rua Filipe Terzi, Lote 5, 61 a 63, 3030-014 Coimbra, representado neste ato pelo mandatário, presidente da direção Fernando Mendes Parreira;

Na qualidade de, respetivamente, empregadora e associações sindicais representantes de trabalhadores enfermeiros da SCML;

Ao acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato Nacional dos Enfermeiros - SNE, Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR, Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas - SITEU, Sindicato de Enfermeiros - SE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPEnf, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2024, alteram as cláusulas 32.ª; 39.ª; 81.ª; 81.ª-A; 82.ª; o anexo I (Carreira de enfermeiro) e o anexo II (I - Tabela salarial), com o seguinte teor:

(...)

Clausula 32.ª

Horário semanal acrescido

1- (...)

2- (...)

3- O acordo tem a duração máxima de um ano, sendo renovável automaticamente no seu termo, desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- (...)

Cláusula 39.^a

Regime de prevenção

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- O regime de prevenção tem a duração de 12 meses, sendo renovável automaticamente no seu termo desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- (...)

Cláusula 81.^a

Integração salarial

1- A integração dos trabalhadores enfermeiros na tabela salarial constante do anexo II, opera-se de acordo com as seguintes regras:

- a) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 6 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 2;
- b) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 12 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 3;
- c) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 18 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 4;
- d) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 24 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 5;
- e) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 30 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 6;
- f) Independentemente da antiguidade detida, conforme resulta do anexo I, todos os enfermeiros que prestem exercício de funções de especialidade devidamente tituladas, se ficarem posicionados em nível remuneratório inferior, terão sempre de ser posicionados no nível 2;
- g) Os enfermeiros que detenham uma retribuição base superior à correspondente ao último nível da tabela salarial, mantêm a retribuição, sujeita apenas aos aumentos salariais resultantes das revisões previstas no número 2 da cláusula 3.^a

2- Sempre que da integração na tabela salarial constante do anexo II resulte uma situação de reposicionamento de nível remuneratório, a mesma terá como efeito, o reinício de contagem de tempo para progressão remuneratória futura nos termos da cláusula 24.^a

Cláusula 81.^a-A

Normas de integração e transição

1- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.^a, podem, por declaração escrita, optar, a título definitivo e irrevogável, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, dispondo para o efeito do prazo 30 dias seguidos, contados a partir da data da publicação da presente revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com integração na posição salarial nos termos da cláusula anterior, ou, a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior.

2- (...)

3- Derrogando a regra prevista nas alíneas a) e e) da cláusula 81.^a, os trabalhadores enfermeiros aderentes ao presente acordo serão posicionados na tabela salarial de acordo com as condições de ingresso previstas no anexo II quando daí resultar posição mais favorável para o trabalhador.

Cláusula 82.^a**Entrada em vigor**

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária com efeito a 1 de abril de 2025.

ANEXO I

(Cláusula 2.^a, número 2, I)

Carreira de enfermeiro:

O ingresso na carreira de enfermeiro efetua-se nas condições previstas no anexo II.

O exercício de funções de especialidade devidamente tituladas, determina, se a retribuição for inferior, o posicionamento no nível 2 da carreira, com início de contagem de tempo nesta posição salarial para efeitos de progressão ao nível seguinte.

Conteúdos funcionais (...)

(...)

ANEXO II

(Cláusula 2.^a, número 2, II)**Tabela salarial e outras prestações remuneratórias****I - Tabela salarial**

Nível	Remuneração base	Condições de ingresso
1	1 555,00 €	Licenciatura/bacharelato
2	1 650,00 €	Licenciatura/bacharelato + 6 anos de experiência comprovada no exercício da profissão de enfermeiro Especialidade (contratação de enfermeiro para o exercício de função de especialidade devidamente titulada nos termos do anexo I)
3	1 750,00 €	Especialidade + 6 anos de experiência comprovada no exercício da especialidade (contratação de enfermeiro para o exercício de função de especialidade devidamente titulada nos termos do anexo I)
4	2 000,00 €	N/A
5	2 250,00 €	
6	2 400,00 €	
7	2 550,00 €	
8	2 700,00 €	
9	2 850,00 €	
10	3 025,00 €	
11	3 200,00 €	

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessação

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo para a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designado por acordo ou AE, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os enfermeiros ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhe for aplicável, os enfermeiros que exercem cargos ou funções em regime de comissão de serviço, representados pela associação sindical outorgante.

3- O presente acordo abrange a área do município de Lisboa e outras áreas do território nacional onde a SCML realiza os seus fins, sendo aplicável às atividades dos respetivos departamentos, serviços instrumentais, Hospital Ortopédico de Sant' Ana, Centro de Medicina de Reabilitação do Alcoitão e Escola Superior de Saúde do Alcoitão, conforme previsto nos artigos 3.º, 4.º e 18.º dos estatutos aprovados em Anexo ao Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro.

4- O presente acordo aplica-se a 1 empregador e cerca de 400 enfermeiros da SCML.

Cláusula 2.^a

Regime aplicável

1- Aos enfermeiros da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE os anexos:

I - Carreira e conteúdos funcionais;

II - Tabela salarial e outras prestações remuneratórias.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo, aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

Cláusula 3.^a

Vigência e sobrevigência

1- O acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que respeita a revisão.

3- A existência de uma proposta formal de revisão, a que se refere o número anterior, obriga a parte destinatária a uma resposta escrita no prazo de 30 dias, contados a partir da data de receção da proposta.

4- Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se por período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

6- Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5 e não tendo sido determinada a realização da arbitragem obrigatória o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, categoria e respectiva definição e à duração do tempo de trabalho.

Cláusula 4.^a

Denúncia

1- O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respectiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a ressecção da pro-

posta negociada, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

4- Após a receção da resposta, 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 colectiva de trabalho.

Cláusula 5.^a

Cessação

O presente acordo pode cessar:

- a) Mediante revogação por acordo das partes;
- b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.^a

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão e vínculo contratual

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

1- O recrutamento é deliberado pela mesa.

2- Só podem ser recrutados os enfermeiros possuidores de título profissional atualizado emitido pela Ordem dos Enfermeiros.

3- As condições específicas de recrutamento, no que respeita às exigências profissionais, são fixadas por deliberação da mesa.

4- Até 60 dias após a cessação de contrato de trabalho a termo, o enfermeiro contratado tem preferência na celebração de contrato de trabalho sem termo sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou a termo, certo ou incerto, nos termos previstos na lei.

2- Em qualquer das modalidades previstas no número anterior o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo ou a tempo parcial.

3- O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito e do mesmo são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o exemplar da SCML integrar o processo individual do enfermeiro.

Cláusula 8.^a

Contratos de trabalho a termo

O contrato de trabalho a termo certo ou incerto só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da SCML e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas mesmas necessidades, nomeadamente, para suprir ausências por gravidez de risco e licença parental ou doença prolongada, ou ainda licença de longa duração de enfermeiros, sem prejuízo da gestão interna destes recursos humanos.

Cláusula 9.^a

Período experimental

1- A admissão do trabalhador enfermeiro poderá ser feita a título experimental.

2- O período experimental, quando previsto, corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias.

3- O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.

4- Para os contratos a termo certo ou incerto aplica-se o disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos de personalidade, direitos e deveres e garantias das partes

SECÇÃO I

Direitos de personalidadeCláusula 10.^a**Direitos de personalidade**

1- As partes devem, nos termos previstos na lei, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, proteção de dados pessoais, reserva e confidencialidade relativamente a informações de carácter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

2- Só podem solicitar-se testes médicos suplementares para além dos exigíveis por lei na justa medida de particulares exigências inerentes à actividade profissional, nomeadamente por razões de proteção, segurança e saúde do trabalhador, devidamente justificadas, não podendo exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

SECÇÃO II

Direitos e deveres gerais e garantias das partesCláusula 11.^a**Princípios gerais, deveres e garantias**

1- Os princípios gerais, deveres e garantias das partes são os que decorrem da lei, com as especificidades dos números seguintes.

2- São deveres da SCML:

- a) Cumprir as disposições do acordo;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- c) Distinguir anualmente por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da actividade contratada;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- e) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;
- f) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas acções de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores enfermeiros;
- h) Dar publicidade às deliberações que directamente respeitem aos trabalhadores fixando-as nos locais próprios.

3- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do acordo e dos estatutos;
- b) Abster-se de praticar quaisquer actos ou omissões susceptíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os dirigentes, os superiores hierárquicos e demais trabalhadores da SCML, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com ela;
- d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidente;
- f) Informar a SCML dos dados necessários à actualização permanente do seu processo individual;
- g) Guardar lealdade à SCML, nomeadamente não exercendo actividade por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo quando autorizada, nem divulgando informações referentes à sua organização e actividade.

4- É proibido à SCML:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício desses direitos;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Transferir o trabalhador para outro local, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 12.^a

Parentalidade

O enfermeiro goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor aplicáveis à proteção da parentalidade.

CAPÍTULO V

Trabalhador-estudante

Cláusula 13.^a

Trabalhador-estudante

- 1- Os enfermeiros estudantes beneficiam dos direitos e estão obrigados aos deveres previstos na lei.
- 2- Aos enfermeiros poderá ser concedida dispensa para a frequência de curso de pós-graduação em enfermagem que habilite à prestação de cuidados numa área de especialização em enfermagem.
- 3- A dispensa será concedida a pedido dos interessados, desde que a SCML manifeste interesse na sua atribuição, ponderados o normal funcionamento dos serviços e o número de candidatos.
- 4- A dispensa confere direito a ausência do serviço, sem perda da retribuição base, pelo tempo necessário à frequência do curso, no caso de não ser possível a atribuição de um horário de trabalho compatível com a frequência do curso.
- 5- O enfermeiro que beneficiar da dispensa referida nos números anteriores assume o compromisso de exercer funções na SCML por um período de tempo consecutivo de três anos após conclusão do curso.
- 6- O enfermeiro que denuncie o contrato de trabalho antes de cumprido o tempo de exercício de funções referido no número anterior, obriga-se a indemnizar a SCML no montante despendido por esta com o pagamento das suas retribuições durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 14.^a

Princípio geral

Os trabalhadores da SCML, independentemente da natureza do seu vínculo jurídico-laboral, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, nos termos previstos na legislação aplicável.

Cláusula 15.^a

Regulamento interno

1- A SCML criará um regulamento interno que regerá, nos termos da lei, todas as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.

2- No âmbito do regulamento referido no número anterior, será constituída uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

3- A comissão de segurança e de saúde no trabalho criada nos termos do número anterior será constituída pelos representantes dos trabalhadores e da SCML, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

CAPÍTULO VII

Cargos e funções em regime de comissão de serviço

Cláusula 16.^a

Cargos dirigentes e de chefia

1- Os cargos dirigentes e de chefia são os definidos na orgânica da SCML.

2- A forma de recrutamento para o exercício de funções dirigentes e de chefia é definida por deliberação da mesa.

Cláusula 17.^a

Funções de assessoria e de coordenação de projectos

1- Podem ser contratados enfermeiros para funções de assessoria, bem como de coordenação de projectos, com definição das respectivas atribuições, competências e as condições de exercício das respectivas funções.

2- O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao chefe de gabinete do provedor e da mesa, bem como às assessorias dos membros da mesa, ou ainda, se for o caso, dos departamentos, das administrações e das direcções.

Cláusula 18.^a

Recrutamento e contratação

1- O recrutamento para o exercício dos cargos e funções referidos nas cláusulas anteriores é definido pela mesa da SCML e são exercidos em regime de comissão de serviço.

2- Para efeitos do número anterior, a mesa deve, preferencialmente e em igualdade de circunstâncias, dar prioridade aos trabalhadores previamente vinculados à SCML.

3- Sem prejuízo da competência própria da mesa da SCML, no recrutamento para o exercício de cargos de chefia e funções de especialista devidamente tituladas, deverá ter-se em consideração relativamente ao enfermeiro, nomeadamente:

- a) Os seus conhecimentos técnico científicos;
- b) A sua experiência profissional;
- c) As avaliações de desempenho obtidas, se for o caso;
- d) As suas competências comprovadas no domínio da prática profissional do enfermeiro.

4- A contratação dos titulares dos cargos e funções depende de deliberação da mesa da SCML e produz efeitos a partir da data de assinatura dos respetivos contratos de trabalho em comissão de serviço.

Cláusula 19.^a

Regime de exercício

1- Os cargos e funções em regime de comissão de serviço são exercidos nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte.

2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e é automaticamente renovável por iguais períodos.

Cláusula 20.^a

Contrato de trabalho de comissão de serviço

1- O contrato para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita, contendo:

- a) A identificação, assinaturas e o domicílio ou sede das partes;
 - b) A indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
 - c) A renúncia à retribuição específica devida pelo regime de isenção de horário de trabalho, nos casos previstos na lei;
 - d) A data de início de produção de efeitos;
 - e) A atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer após a cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 9.^a, salvo estipulação em contrário.
- 2- A duração do período experimental, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

Cláusula 21.^a

Chefias de carreira

O disposto no presente capítulo não se aplica às categorias de chefia de carreira existentes, cujos lugares são a extinguir quando vagarem.

CAPÍTULO VIII

Estrutura de carreira, evolução, avaliação e formação profissional

SECÇÃO I

Carreira

Cláusula 22.^a

Estrutura da carreira

A carreira de enfermagem aplica-se às áreas de prestação de cuidados, bem como, com as devidas adaptações, às funções a ela directamente ligadas, e desenvolve-se numa categoria única, de enfermeiro.

Cláusula 23.^a

Ingresso

Sem prejuízo do disposto na cláusula sexta do presente acordo, o ingresso faz-se na categoria de enfermeiro, de acordo com as regras previstas nos anexos I e II.

Cláusula 24.^a

Progressão

- 1- A progressão consiste no acesso do enfermeiro ao nível remuneratório imediatamente seguinte.
- 2- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:
 - a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;
 - b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direcção competente;
 - c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo enfermeiro no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva;
 - d) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:
 - i) Antiguidade mínima de 2 anos no nível 1 e de 3 anos a partir do nível 2;
 - ii) Duas avaliações de desempenho antecedentes não inferiores a adequado ou equivalente.
- 3- A mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito mínimo de permanência no nível, bem como a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores enfermeiros a quem sejam aplicáveis tais requisitos.
- 4- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.
- 5- O trabalhador enfermeiro que, num processo ordinário de progressões, detenha uma antiguidade igual ou superior a 6 anos no mesmo nível com avaliações de desempenho mínimas de adequado ou equivalente, tem, em situação de igualdade, prioridade na progressão salarial.

SECÇÃO II

Avaliação de desempenho

Cláusula 25.^a

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho aprecia a qualidade relativa dos enfermeiros, permite à SCML reconhecer o mérito de um trabalhador enfermeiro, ou indicar as suas insuficiências para que melhore a actividade para que tenha sido contratado, e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, universalidade, transparência, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do enfermeiro.

2- As competências específicas dos enfermeiros deverão ser avaliadas por outros enfermeiros de categoria superior ou em exercício de funções de coordenação e chefia.

3- O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador enfermeiro.

4- O sistema de avaliação de desempenho consta de regulamento interno da SCML.

5- O sistema de avaliação de desempenho dos enfermeiros na SCML será adaptado tendo em atenção a especificidade das suas funções, devendo o sindicato outorgante do presente acordo ser consultado sobre as referidas adaptações.

SECÇÃO III

Formação profissional e certificação

Cláusula 26.^a

Formação profissional e certificação

1- A SCML organizará, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores enfermeiros, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores.

2- Os cursos de formação serão certificados.

3- Qualquer enfermeiro devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional.

Cláusula 26.^a-A

Formação por iniciativa do trabalhador enfermeiro

1- A frequência de cursos ou de ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificadas de duração inferior a 6 meses, efetuadas por iniciativa do trabalhador enfermeiro, podem determinar uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, ou a atribuição de licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis por ano.

2- Para efeitos do número anterior, a respetiva proposta fundamentada deverá ser remetida para autorização pelo órgão competente, após parecer favorável dos serviços, nos termos dos números seguintes.

3- A redução de horário ou a dispensa de trabalho deve ser solicitada por escrito, com a antecedência mínima de 45 dias relativamente ao início do mês em que o curso ou ação de formação decorra, sob pena de não ser considerada.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número 1 por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de comprovado interesse para a SCML.

CAPÍTULO IX

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 27.^a

Noção de local de trabalho

1- O trabalhador enfermeiro realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando necessidades de serviço assim o justificarem, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo da aplicação das normas legais à mobilidade geográfica e transferência temporária.

2- O trabalhador enfermeiro fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO II

Duração, organização e condições da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período de funcionamento

1- Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua actividade.

2- O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML é aprovado pela mesa, sob proposta fundamentada dos respectivos responsáveis.

3- O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

Cláusula 29.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador enfermeiro está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da sua prestação, por determinação do superior hierárquico, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e o enfermeiro, o período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

2- A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias, podendo a mesma variar de 2.^a feira a domingo.

Cláusula 31.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, ou por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estipulado por acordo.

4- A SCML e o trabalhador enfermeiro podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

5- O trabalhador enfermeiro em regime de trabalho a tempo parcial auferirá uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- O regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita nos termos da lei.

Clausula 32.^a

Horário semanal acrescido

1- A SCML e os trabalhadores enfermeiros podem, com fundamento em razões de serviço, acordar a fixação de horário semanal acrescido, com a duração máxima de 40 horas, sem prejuízo do previsto no presente acordo em matéria de organização do tempo de trabalho.

2- O acordo de horário semanal acrescido é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigiar o horário.

3- O acordo tem a duração máxima de um ano, sendo renovável automaticamente no seu termo, desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

4- O acordo reveste a forma escrita, é feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, e contém obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Local da prestação de trabalho;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e de termo;
- e) Aceitação expressa do trabalhador.

5- O regime de horário semanal acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de uma das partes, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

6- O trabalhador enfermeiro em regime de horário semanal acrescido auferirá um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo, que só é devido em caso de prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 33.^a

Horário de trabalho

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

2- A SCML fica obrigada a elaborar e a afixar, em local acessível aos enfermeiros, o mapa do horário de trabalho.

3- Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta fundamentada dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, as seguintes modalidades:

- a) Horário rígido ou fixo;
- b) Horário desfasado;
- c) Horário por turnos;
- d) Horário em jornada contínua.

4- Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) Horário rígido ou fixo: aquele em que o tempo de trabalho se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário desfasado: Aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer para determinados enfermeiros, horas diferentes de início e termo do trabalho diário;

c) Horário por turnos: O modo de organização do trabalho em equipa em que os enfermeiros ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo rotativo, que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo, e que implica que os enfermeiros podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

d) Horário em jornada contínua: Prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo do intervalo de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

5- Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a requerimento dos enfermeiros e ouvidos previamente os responsáveis dos departamentos, estabelecimentos e serviços, outros horários de trabalho adequados aos fins a que se destinam, tendo em conta as especificidades do presente acordo.

Cláusula 34.^a**Horário adaptado a turnos e, ou, a jornada contínua**

1- Os enfermeiros da SCML que trabalhem em turnos e ou em jornada contínua podem ter o seu período normal de trabalho diário definido em termos médios, não podendo essa carga ser superior a 10 horas.

2- A semana de trabalho não poderá exceder as 50 horas, só não contando para esse limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos enfermeiros, em função das necessidades da SCML.

4- O período de referência do presente regime terá a duração de 4 semanas.

5- O horário diário e semanal no período de referência é afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com a antecedência de 7 dias sobre a sua execução.

6- Na escala de organização do trabalho por turnos devem constar as compensações, de crédito ou débito de horas, relativamente à escala imediatamente anterior.

Cláusula 35.^a**Trabalho por turnos**

1- A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando os respectivos trabalhadores enfermeiros sujeitos à sua variação regular;

b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) A duração do trabalho de cada turno pode observar o disposto na cláusula anterior;

e) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respectivas escalas com antecedência mínima de quinze dias;

f) Para efeito de organização de turnos, considera-se a segunda-feira como 1.º dia da semana;

g) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e desde que se verifique o acordo do enfermeiro;

h) Os enfermeiros podem trabalhar por turnos e em jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para a refeição dentro do próprio estabelecimento, para poderem ser chamados a prestar trabalho em caso de necessidade, que será considerado como trabalho efectivamente prestado;

i) Os períodos de descanso referidos no número anterior não podem coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho;

j) A organização dos turnos prevê, caso seja necessário, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte de até trinta minutos, que é considerado como serviço efectivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho;

k) Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos enfermeiros que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias;

l) Os enfermeiros em regime de turnos, têm direito em cada período de 4 semanas, a que, pelo menos um dos dias de descanso, coincida com o domingo.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho cessação do contrato de trabalho por iniciativa da SCML, o crédito de horas existente é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

3- Ao trabalho prestado neste regime corresponde um acréscimo retributivo definido em função do número de turnos praticado, constante do anexo II do presente acordo, que só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho e não é acumulável com a retribuição relativa ao trabalho noturno.

Cláusula 36.^a**Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno o prestado cumulativamente nas seguintes condições:

a) O trabalho prestado que tenha a duração mínima de 5 horas;

b) O compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho, desde que previamente determinado ou ocorrido por motivo de força maior.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal

4- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder uma jornada normal de trabalho por dia, nem 200 horas de trabalho por ano.

5- O enfermeiro está obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a enfermeiro a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respectivo período normal de trabalho e o do enfermeiro a tempo completo em situação comparável.

7- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por enfermeiro isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda as duas horas diárias.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o enfermeiro tem direito a um dia de descanso, a gozar nos 7 dias seguintes.

9- O trabalho suplementar é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O exercício de cargos de direcção e de chefia é realizado em regime de isenção de horário de trabalho.

2- Por deliberação da mesa pode ser aplicado o regime de isenção de horário de trabalho a outros enfermeiros, nomeadamente aos que exerçam cargos equiparados aos referidos no número anterior, ou de apoio a titulares desses cargos e dos membros da mesa.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito ao descanso diário, aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos na lei.

4- Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo.

5- Os trabalhadores enfermeiros que exerçam cargos ou funções em regime de comissão de serviço podem renunciar à retribuição específica referida no número anterior.

Cláusula 39.^a

Regime de prevenção

7- O regime de prevenção é aquele em que o trabalhador enfermeiro, não estando em prestação efectiva de trabalho, permanece contactável e deve comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo não superior a 45 minutos, mediante convocatória feita por meio idóneo e seguro.

8- O regime de prevenção é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime, fundamentada em razões de serviço e com a anuência do trabalhador.

9- O regime de prevenção tem a duração de 12 meses, sendo renovável automaticamente no seu termo desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição;

10- A aplicação deste regime consta de documento escrito, feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, contendo obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Nome do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime;
- c) Data de início e termo;
- d) Montante do acréscimo retributivo definido de acordo com a frequência de disponibilidade.

11- A cessação do regime é comunicada por escrito por qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 30 dias.

12- O trabalho prestado por enfermeiro convocado para prestar serviço efetivo é retribuído como trabalho suplementar ou, por acordo entre as partes, compensado por redução equivalente do tempo de trabalho.

Cláusula 40.^a

Penosidade, risco e insalubridade

É condição de penosidade, risco e insalubridade, toda a prestação de cuidados de enfermagem que, por força da natureza das próprias funções, de fatores ambientais, do objeto da atividade ou dos meios utilizados, acarrete, de forma permanente, sobrecarga física ou psíquica ou seja susceptível de degradar ou constituir um risco para a saúde do trabalhador enfermeiro.

Cláusula 41.^a

Registo

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador enfermeiro, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do período de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 42.^a

Acréscimos retributivos

Os acréscimos retributivos previstos na presente secção não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem os regimes que os originaram.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso diário e semanal

Cláusula 43.^a

Descanso diário e semanal

1- O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os enfermeiros têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar que, em princípio, devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nem ser consecutivos para os enfermeiros necessários para assegurar a continuidade da prestação de cuidados nos vários departamentos, estabelecimentos ou serviços.

4- Os dias de descanso dos enfermeiros que recaiam em dia de feriado obrigatório coincidente com dia útil, poderão ser transferidos para outro dia da semana.

SECÇÃO II

Feridos e suspensão ocasional

Cláusula 44.^a

Feridos

1- O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade.

3- Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia mediante acordo entre a SCML e o trabalhador enfermeiro.

Cláusula 45.^a

Concessão de dispensas

1- A SCML pode conceder dispensa de trabalho por períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de dispensas referidas no número anterior as partes podem acordar o regime de compensações de trabalho.

3- O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 46.^a

Período anual de férias

1- Os enfermeiros têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

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

3- Para efeitos do número 2 são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- O gozo das licenças no âmbito da protecção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como ainda o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical, não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2.

5- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 dias úteis.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo do gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

Cláusula 47.^a

Gozo das férias

1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade dos dias de férias a que o trabalhador enfermeiro tenha direito.

2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias por ano, a pedido do enfermeiro.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4- O enfermeiro pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia e expressa autorização do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área do pessoal.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o enfermeiro.

2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respectivo mapa.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado

e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com equitativa rotatividade com os restantes trabalhadores.

SECÇÃO IV

Faltas e licenças e registo e controlo da assiduidade

Cláusula 49.^a

Regime

O regime de faltas e licenças é o que consta da lei com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 50.^a

Noção de falta

1- A falta consiste na ausência do enfermeiro no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a actividade para que foi contratado.

2- Nos casos de ausência do enfermeiro por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as faltas que por lei forem consideradas como tal.

3- Serão consideradas como faltas justificadas as autorizadas e aprovadas pela SCML e ainda o dia de aniversário do enfermeiro e as dadas ao abrigo do estatuto do dador de sangue.

4- São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 52.^a

Comunicação e justificação das faltas

1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos devem ser comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de ausência.

4- A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas ao dirigente ou chefia com competência para justificar faltas, pelo enfermeiro ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5- Compete ao dirigente ou chefia enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos no prazo máximo de 2 dias úteis.

6- O enfermeiro deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- As faltas por motivo de doença, bem como as respectivas prorrogações devem ser comprovadas mediante apresentação de declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou através de atestado médico.

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com excepção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

- 1- As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.
- 2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina a perda de retribuição.

Cláusula 54.^a

Compensação das faltas justificadas com perda de retribuição

1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o enfermeiro expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, a substituição da perda de retribuição pode ocorrer por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, até ao limite de mais 3 horas, ou em dia de descanso complementar, desde que autorizada pela SCML.

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à protecção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a SCML pode conceder, a pedido escrito do trabalhador, licença sem retribuição por período determinado.

2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 ano.

3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Identificação completa;
- b) Morada e forma de contacto;
- c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;
- d) Datas de início e termo da licença;
- e) Fundamentação do pedido;
- f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.

4- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

5- A ausência de resposta da SCML no prazo referido no número anterior equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

6- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

7- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

8- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

11- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, previstos na presente cláusula, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 30 dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

Cláusula 56.^a

Registo e controlo da assiduidade

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efectua-se no início e no termo de cada período de trabalho efectivo e do intervalo de descanso.

3- O período de trabalho efectivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.

4- O trabalhador deve comunicar à chefia respectiva responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML.

CAPÍTULO XI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 57.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato e das normas que o regem, o trabalhador enfermeiro tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares ou periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador enfermeiro como contrapartida da prestação do trabalho de acordo com o período normal de trabalho previsto no presente acordo, cujo valor consta da tabela respetiva que integra o anexo II do AE.

4- Para efeitos do número 2, consideram-se como outras prestações regulares ou periódicas, para além da retribuição base, as definidas no anexo II do presente AE.

5- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

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

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

6- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

Cláusula 58.^a

Acréscimo retributivo e subsídio complementar de função

1- Os cargos de chefia de enfermagem, previstos na cláusula 16.^a, são retribuídos por um acréscimo retributivo, que releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

2- Os enfermeiros com o título de especialista e em exercício efectivo dessas funções têm direito, para além da retribuição base, a um subsídio complementar de função, que releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

3- Sob proposta fundamentada da chefia de enfermagem, validada pela direção do serviço, poderá ser atribuído ainda um subsídio complementar de função aos enfermeiros com responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, directamente dependentes da chefia de enfermagem, nomeadamente ao nível operacional de equipas descentralizadas, pago em doze mensalidades.

4- Sem prejuízo do definido no número 1, os subsídios complementares previstos na presente cláusula não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem as funções específicas respetivas.

5- O valor do acréscimo e dos subsídios é fixado nos termos do anexo II do acordo.

Cláusula 59.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só juntamente com a retribuição respeitante ao mês de Junho.

2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição de base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respectivo subsídio, a pedido do enfermeiro, pode ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

Cláusula 60.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição.

3- No ano da admissão do trabalhador enfermeiro e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao enfermeiro, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 61.^a

Subsídio de penosidade, risco e insalubridade

1- Aos enfermeiros que desempenhem atividades para que foram contratados em condições de penosidade, risco ou insalubridade a que se refere a cláusula 40.^a, é atribuído um subsídio diário de montante estabelecido no anexo II ao presente acordo.

2- O subsídio é devido aos trabalhadores enfermeiros apenas nos dias em que se verifique uma prestação efectiva de trabalho, não inferior a 5 horas, nas condições a que se refere o número anterior.

3- O subsídio não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e de Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 62.^a

Subsídio de refeição

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao enfermeiro um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo II, cujo pagamento se efetua juntamente com a retribuição mensal.

2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o enfermeiro tenha prestado, pelo menos, metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 63.^a

Despesas com transportes e ajudas de custo

1- O enfermeiro deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo, nos termos de regulamento interno respetivo da SCML.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o montante adequado à satisfação das despesas referidas no número anterior.

3- Quando a antecipação do abono não for possível, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo enfermeiro são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao enfermeiro cuja actividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimentos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação as esses estabelecimentos ou serviços ou locais.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no Anexo II.

Cláusula 64.^a

Creche e jardins-de-infância

1- A SCML disponibilizará um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores, a fixar anualmente.

2- Nas situações em que se verifique a inexistência de vagas, a SCML poderá atribuir uma comparticipação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros estabelecimentos licenciados não pertencentes à instituição.

3- As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de eventual atribuição de comparticipação referida no número anterior, são objeto de regulamento interno.

Cláusula 65.^a

Retribuição por prestação temporária como formador

Aos trabalhadores que, a título temporário, sejam chamados a ministrar acções de formação, é atribuído um subsídio nunca inferior à sua retribuição hora, acrescida de 25 %.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 66.^a**Regime**

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

CAPÍTULO XIII

Disciplina laboralArtigo 67.^o**Poder disciplinar**

A instituição exercerá o poder disciplinar sobre os trabalhadores enfermeiros que se encontrem ao seu serviço nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 68.^a**Poder e competência disciplinar**

1- A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido directamente pela mesa, sem prejuízo de eventual delegação nos membros desse órgão.

3- Verificada a prática de uma eventual infracção disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de instauração do competente procedimento disciplinar.

Cláusula 69.^a**Infração disciplinar**

1- Constitui infracção disciplinar o facto praticado pelo trabalhador, intencionalmente ou com negligência, que implique a violação dos seus deveres profissionais.

2- Consideram-se infracções disciplinares graves, nomeadamente:

- a) Furto, fraude ou falsificação de documento ou registos;
- b) Violência física, provocação de conflitos, hostilização ou assédio, moral ou sexual;
- c) Lesão da imagem, reputação e bom-nome da SCML;
- d) Lesão deliberada de interesses patrimoniais da SCML;
- e) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- f) Incapacidade para o trabalho, quando em serviço, causada por uso de álcool ou substâncias psicotrópicas;
- g) Violação séria de regras de segurança e saúde no trabalho;
- h) Violação séria do dever de confidencialidade e/ou de integridade da informação;
- i) Atraso reiterado do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho;
- j) Faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados;
- k) Contratação de trabalhador previamente não decidida ou ratificada pelo órgão competente;
- l) Alteração ou o assentimento na alteração das funções de trabalhador subordinado previamente não decidida ou deliberada pelo órgão competente.

Cláusula 70.^a**Exercício do procedimento disciplinar**

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a mesa ou quem tiver competências disciplinares delegadas, 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 se aplicam os prazos prescricionais previstos na lei penal.

Cláusula 71.^a**Sanções disciplinares**

1- A SCML pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números 3, 4, e 5 da presente cláusula, e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador, 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;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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 perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, um total de 90 dias.

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

Cláusula 72.^a**Procedimento disciplinar**

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

2- Iniciado o procedimento disciplinar, a SCML pode, mediante comunicação escrita, suspender o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença deste se mostrar inconveniente.

3- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de determinar o despedimento do trabalhador, a SCML comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

4- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

5- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 70.^a

6- A SCML pode também suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente, com a notificação da nota de culpa ou, desde que justifique por escrito que a presença do trabalhador é inconveniente para a averiguação dos factos e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa, nos 30 dias antes daquela notificação.

7- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 70.^a, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

8- O trabalhador dispõe de 10 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.

9- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso previsto no número 5, à associação sindical respetiva, que pode, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.

10- O procedimento disciplinar tem de ser concluído no prazo de 18 meses contados a partir da data em que foi instaurado, salvo nas situações devidamente fundamentadas pelo instrutor.

Cláusula 73.^a**Decisão**

1- Recebido o parecer fundamentado ou decorrido o prazo, referidos no número 10 da cláusula anterior, a

SCML dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do número 5 da cláusula anterior, à associação sindical respetiva.

5- Tratando-se de decisão de despedimento, são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do número 9 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

6- A decisão de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

CAPÍTULO XIV

Exercício da actividade sindical na SCML

Cláusula 74.^a

Princípios gerais

1- Os enfermeiros e o sindicato têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da SCML, através dos seus respectivos representantes.

2- Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas diferentes unidades de saúde, sem prejuízo da laboração da SCML.

3- À SCML é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 75.^a

Crédito de horas e regime de faltas dos delegados e dirigentes sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a um crédito de 8 horas por mês.

2- Os dirigentes sindicais têm direito ao crédito de horas correspondentes a 4 dias de trabalho por mês, para o exercício das suas funções.

3- O crédito de horas previsto nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, a direcção sindical deve informar a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

5- Em caso de manifesta impossibilidade, a falta será justificada pela direcção sindical até 2 dias após a ausência.

6- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções, que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores e solicitadas pela direcção sindical, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

7- A inobservância do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão sindical com a SCML

1- A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela SCML dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira, podendo tais reuniões ter lugar fora do horário normal de trabalho em caso de urgência.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não conta para o crédito de horas estipulado no presente AE, nem é elegível como horas suplementares.

CAPÍTULO XV

Disposições finaisCláusula 77.^a**Comissão paritária**

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições e integrar as lacunas do presente acordo.

Cláusula 78.^a**Composição, funcionamento e deliberações da comissão paritária**

1- Composição:

a) A comissão paritária é constituída por quatro membros efectivos, dois a indicar pela SCML e dois indicados pela associação sindical outorgante;

b) As partes indicam por cada membro efectivo, um membro suplente, que substituirá o efectivo nas respectivas ausências ou impedimentos;

c) Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto;

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

e) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

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

2- Funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;

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

c) A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- Deliberações:

a) A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;

b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;

c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis à SCML e aos trabalhadores;

d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao ministério competente, passando a fazer parte integrante do presente acordo, a partir da sua publicação.

Cláusula 79.^a**Garantia de direitos**

1- Da integração na carreira de enfermeiro ou nas carreiras/categorias subsistentes de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista previstas no presente acordo não pode resultar qualquer diminuição da retribuição base do trabalhador enfermeiro.

2- As carreiras/categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista referidas no número anterior extinguir-se-ão à medida que vagarem, sem prejuízo do direito à progressão salarial nos termos previstos no presente acordo.

3- Os enfermeiros titulares das categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista são remunerados pelas tabelas constantes do anexo II do acordo.

4- Consideram-se nulas as normas de contrato de trabalho que não respeitem o presente acordo.

Cláusula 80.^a**Penosidade, risco e insalubridade**

A SCML, no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente AE, compromete-se a identificar os serviços e, ou os locais de trabalho ou postos de trabalho que estão abrangidos pelas condições previstas na cláusula 40.^a

Cláusula 81.^a**Integração salarial**

1- A integração dos trabalhadores enfermeiros na tabela salarial constante do anexo II, opera-se de acordo com as seguintes regras:

- a) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 6 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 2;
- b) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 12 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 3;
- c) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 18 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 4;
- d) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 24 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 5;
- e) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 30 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 6;
- f) Independentemente da antiguidade detida, conforme resulta do anexo I, todos os enfermeiros que prestem exercício de funções de especialidade devidamente tituladas, se ficarem posicionados em nível remuneratório inferior, terão sempre de ser posicionados no nível 2;
- g) Os enfermeiros que detenham uma retribuição base superior à correspondente ao último nível da tabela salarial, mantêm a retribuição, sujeita apenas aos aumentos salariais resultantes das revisões previstas no número 2 da cláusula 3.^a

2- Sempre que da integração na tabela salarial constante do anexo II resulte uma situação de reposicionamento de nível remuneratório, a mesma terá como efeito o reinício de contagem de tempo para progressão remuneratória futura nos termos da cláusula 24.^a

Cláusula 81.^a-A**Normas de integração e transição**

4- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.^a, podem, por declaração escrita, optar, a título definitivo e irrevogável, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, dispondo para o efeito do prazo 30 dias seguidos, contados a partir da data da publicação da presente revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com integração na posição salarial nos termos da cláusula anterior, ou, a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior.

5- Os trabalhadores da carreira/categoria subsistente de enfermeiro especialista que exerçam a opção prevista no número anterior, desempenharão as funções especialmente tituladas nos termos previstos no presente acordo.

6- Derrogando a regra prevista nas alíneas a) e e) da cláusula 81.^a, os trabalhadores enfermeiros aderentes ao presente acordo serão posicionados na tabela salarial de acordo com as condições de ingresso previstas no anexo II quando daí resultar posição mais favorável para o trabalhador.

Cláusula 82.^a**Entrada em vigor**

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária com efeito a 1 de abril de 2025.

ANEXO I

(Cláusula 2.^a, número 2, I)

Carreira de enfermeiro:

O ingresso na carreira de enfermeiro efetua-se nas condições previstas no anexo II.

O exercício de funções de especialidade devidamente tituladas, determina, se a retribuição for inferior, o posicionamento no nível 2 da carreira, com início de contagem de tempo nesta posição salarial para efeitos de progressão ao nível seguinte.

Conteúdos funcionais

I - Enfermeiro

O conteúdo funcional de enfermeiro é inerente à respetiva qualificação e competência em enfermagem, compreendendo plena autonomia técnico-científica, nomeadamente quanto a:

a) Identificar, planear e avaliar os cuidados de enfermagem e efetuar os respetivos registos, bem como participar nas atividades de planeamento e programação do trabalho de equipa a executar na respetiva organização interna;

b) Realizar intervenções de enfermagem requeridas pelo indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção de saúde, da prevenção da doença, do tratamento, da reabilitação e da adaptação funcional;

c) Prestar cuidados de enfermagem aos doentes, utentes ou grupos populacionais sob a sua responsabilidade

d) Participar e promover ações que visem articular as diferentes redes e níveis de cuidados de saúde;

e) Assessorar as instituições, serviços e unidades, nos termos da respetiva organização interna;

f) Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência;

g) Recolher, registar e efetuar tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo aquela que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde;

h) Promover programas e projetos de investigação, nacionais ou internacionais, bem como participar ou orientar equipas;

i) Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

II - Enfermeiro em funções de especialista

Para além do conteúdo funcional descrito no número anterior, o enfermeiro em funções de especialista, desenvolve competências próprias inerentes à sua área de especialização em enfermagem, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Planear, coordenar e desenvolver intervenções no seu domínio de especialização;

b) Identificar necessidades logísticas e promover a melhor utilização dos recursos adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar;

c) Desenvolver e colaborar na formação realizada nas unidades ou serviços;

d) Orientar os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que concerne à definição e utilização de indicadores;

e) Orientar as atividades de formação de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;

f) Colaborar na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade de os adequar às necessidades existentes.

III - Enfermeiro em funções de chefia

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro, e sem prejuízo das competências específicas previstas em regulamento orgânico interno, as funções do cargo de enfermeiro chefe são sempre integradas e indissociáveis da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Gerir o serviço ou unidade de cuidados, incluindo a supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa;

b) Planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de Enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação, atribuindo e decidindo afetação de meios;

c) Gerir e supervisionar a prestação de cuidados de enfermagem, identificando as necessidades de recursos

humanos, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades previstas, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias;

- d) Participar na avaliação de desempenho dos enfermeiros;*
- e) Assegurar a gestão dos recursos materiais, identificando necessidades para responder aos objetivos do serviço ou unidade de cuidados;*
- f) Assegurar o cumprimento das orientações relativas à higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora;*
- g) Dinamizar a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados;*
- h) Promover a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições nomeadamente estabelecimentos de ensino relativamente ao processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.*

III - Enfermeiro em funções de coordenação de equipa

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro e/ou à função de especialista, se for o caso, ao enfermeiro em funções de coordenação de equipa cabe, no contexto de uma unidade ou serviço e sob dependência direta de enfermeiro em funções de chefia, a responsabilidade por:

- a) Orientar e coordenar grupo de enfermeiros da equipa de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, durante os turnos (chefe de equipa);*
- b) Colaborar na promoção da formação em serviço;*
- c) Colaborar na avaliação de outros enfermeiros de cuidados gerais;*
- d) Ser interlocutor na cadeia hierárquica;*
- e) Prestar assessoria técnica.*

ANEXO II

(Cláusula 2.^a, número 2, II)

Tabela salarial e outras prestações remuneratórias

I - Tabela salarial

Nível	Remuneração base	Condições de ingresso
1	1 555,00 €	Licenciatura/bacharelato
2	1 650,00 €	Licenciatura/bacharelato + 6 anos de experiência comprovada no exercício da profissão de enfermeiro Especialidade (contratação de enfermeiro para o exercício de função de especialidade devidamente titulada nos termos do anexo I)
3	1 750,00 €	Especialidade + 6 anos de experiência comprovada no exercício da especialidade (contratação de enfermeiro para o exercício de função de especialidade devidamente titulada nos termos do anexo I)

4	2 000,00 €	N/A
5	2 250,00 €	
6	2 400,00 €	
7	2 550,00 €	
8	2 700,00 €	
9	2 850,00 €	
10	3 025,00 €	
11	3 200,00 €	

II - Outras prestações

Retribuição acessória de horário semanal acrescido Cláusula 32. ^a	
Montante	Pagamento
26,43 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Subsídio de turno Cláusula 35. ^a	
Montante	Pagamento
2 turnos: 15 % da RB 3 turnos: 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição de isenção de horário de trabalho (IHT) Cláusula 38. ^a	
Montante	Pagamento
Nos termos da lei, com o limite de 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição acessória e subsídio complementar de função Cláusula 58. ^a		
Cargo/função	Montante	Pagamento
Chefia	500,00 €	Processamento mensal 14 mensalidades
Especialista	300,00 €	
Coordenação de equipa	150,00 €	Processamento mensal 12 mensalidades

Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade Cláusula 61. ^a	
Montante	Pagamento
4,49 €/dia	Mensal

Subsídio de refeição Cláusula 62. ^a	
Montante	Pagamento
6,00 €/dia útil	Mensal

Despesas com transporte e ajudas de custo Cláusula 63. ^a		
Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 €/km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. ^a
Ajudas de custo diárias		
Escalões	País	Estrangeiro
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €
RB de 899,39 € a 1 373,13 €	51,05 €	131,54 €
RB superior a 1 373,13 €	62,75 €	148,91 €

O presente acordo de empresa foi aprovado pela Deliberação n.º XXX/2025, da sessão extraordinária da mesa de 31 de março.

O presente acordo de empresa é constituído por 52 (cinquenta e duas) folhas, sendo todas rubricadas, à exceção das duas últimas, por conterem as assinaturas, e é feito em 3 (três) exemplares, destinando-se 1 (um) a depósito na DGERT.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito o respetivo título de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Lisboa, 31 de março de 2025.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

Paulo Duarte de Sousa, provedor.

Pelo SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros:

Emanuel António Zambujo Boieiro, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR:

Carlos Manuel Baliza Ramalho, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas:

Maria Gorete Pimentel Queirós, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato de Enfermeiros - SE:

Tiago Filipe Santos Cunha, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF:

Fernando Mendes Parreira, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito

Depositado em 17 de abril de 2025, a fl. 98 do livro n.º 13, com o n.º 105/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Deliberação da comissão paritária

Deliberação da comissão paritária, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e criada no âmbito do acordo de empresa celebrado entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP) e o SNPVAC - Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024.

No dia 27 de março de 2025, reuniu a comissão paritária prevista na cláusula 35.ª do acordo de empresa celebrado entre a TAP e o SNPVAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, acima identificado, encontrando-se presentes todos os membros que a compõem, a saber:

a) Em representação da TAP: Ana Maria Inocêncio Dionísio Pereira de Figueiredo e João Miguel Almeida, respetivamente, de diretora de relações laborais e eficiência operacional e de diretor de recursos humanos, na qualidade de mandatários;

b) Em representação do SNPVAC: António Pimpão e Carla Cardoso, respetivamente, vice-presidente e secretária da direcção do SNPVAC, na qualidade de mandatários.

A reunião teve como objeto a interpretação da cláusula 9.ª do Regulamento de Retribuições, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS), que constitui o anexo a que se refere a cláusula 38.ª do acordo de empresa de 22 de fevereiro de 2024, referente ao complemento em situação de acidente de trabalho, gravidez clinicamente comprovada, licenças parentais iniciais e licença por adoção.

A propósito desta, suscitaram-se dúvidas interpretativas no que respeita aos valores pecuniários a considerar para o cálculo do referido complemento e o que se entende por meses de prestação efetiva de trabalho, tendo as partes acordado no entendimento que adiante se detalha assente nos pressupostos negociais que sustentaram a alteração deste regime.

Para que não subsistam dúvidas interpretativas referentes ao pagamento do referido complemento, as partes entendem que:

i) No conceito de últimos 12 (doze) meses de prestação efetiva de trabalho se incluem todos os meses em que se registre, pelo menos, 1 (um) dia de prestação de trabalho, não se considerando para o efeito as férias ou as situações equiparadas a prestação efetiva de serviço melhor identificadas na cláusula 16.ª do clausulado geral do AE.

Nos meses em que existirem ausências, a empresa terá sempre em consideração, sem qualquer redução, o valor do vencimento base e anuidades para efeitos de cálculo da média a apurar dos últimos doze meses em que existiu pelo menos 1 (um) dia de prestação de trabalho;

ii) Para apuramento do valor pecuniário e exclusivamente para efeitos de determinação do montante do complemento às prestações abonadas pela Segurança Social, prevista na referida cláusula, deve ser considerada a média mensal auferida nos últimos 12 (dozes) meses de prestação efetiva de serviço das seguintes prestações:

- Vencimento fixo mensal previsto no número 1 da cláusula 3.ª, que inclui vencimento base (VB) e vencimento de senioridade (VS);
- Complemento salarial CAB 5, a partir de 1 de janeiro de 2026, previsto na cláusula 4.ª;
- Ajuda de custo complementar 1 e 2, previstas na cláusula 7.ª;
- Complemento extraordinário, previsto na cláusula 8.ª;
- Adicional de chefia, previsto na cláusula 11.ª;
- Valores de vencimento horário devidos pelas horas que excedem os créditos mensais e anuais, previstos na cláusula 14.ª;

– Adicional pelo exercício de funções em terra, previsto na cláusula 16.^a

Por forma a que não subsistam dúvidas:

• A TAP ressalva, desde já, que exclusivamente para efeitos de apuramento do referido complemento se aceitou negocialmente considerar para o cálculo da média mensal das retribuições as ajudas de custo complementar 1 e 2 e os valores de vencimento horário devidos pelas horas que excedem os créditos mensais e anuais. Mantem a TAP o seu entendimento relativamente às prestações consideradas para o cálculo da média mensal das retribuições, designadamente que estas rubricas e outras de natureza variável (como o pagamento da extensão do PSV e as comissões de vendas) não integram o mesmo, para qualquer outro efeito;

• O SNPVAC ressalva, desde já que no seu entendimento, as rubricas remuneratórias previstas na cláusula 6.^a (pagamento da extensão de PSV) e na cláusula 15.^a (Comissão de vendas) não serão consideradas para apuramento do valor pecuniário exclusivamente para efeitos de determinação do montante do complemento previsto na cláusula 9.^a, todos do RRRGS.

iii) Para apurar o valor médio estabelecido no ponto ii) terão ainda de ser deduzidos os seguintes montantes:

– Valores sujeitos a desconto, correspondentes à taxa de retenção de IRS aplicável ao valor médio das prestações definidas no ponto ii) sujeitas a IRS (tendo sempre em conta as exceções legais referentes a isenções fiscais);

– 11 % do valor médio das prestações definidas no ponto ii) sujeitas a TSU (tendo sempre em conta as exceções legais referentes a isenções fiscais).

iv) Acordam ainda as partes que em situação de acidente de trabalho e se aplicável, ao valor da indemnização mensal suportada pela seguradora, deverão ser deduzidos os montantes correspondentes aos duodécimos de subsídio de Natal e de férias para aferir o valor do complemento. Por fim, acordam as partes que no momento de apuramento dos valores devidos a título de subsídio de Natal e de férias deverá ser deduzido ao valor a pagar pela empresa os duodécimos já recebidos pela seguradora.

Por fim, entenderam as partes que este entendimento produz efeitos à data de entrada em vigor do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024, ou seja, 1 de março de 2024.

A comissão paritária:

Pela TAP:

Ana Maria Inocência Dionísio Pereira de Figueiredo.

João Miguel Almeida.

Pelo SNPVAC:

António Pimpão.

Carla Cardoso.

Depositado em 23 de abril de 2025, a fl. 99 do livro n.º 13, com o n.º 113/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Deliberação da comissão paritária

Deliberação da comissão paritária, nos termos do artigo 493.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, e criada no âmbito do acordo de empresa celebrado entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA (TAP) e o SPAC - Sindicato dos Pilotos de Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023.

No dia 19 de março de 2025, reuniu a comissão paritária prevista nas cláusulas 9.ª e 10.ª do acordo de empresa celebrado entre a TAP e o SPAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* acima identificado, encontrando-se presentes todos os membros que a compõem, a saber:

a) Em representação da TAP: Luís Manuel da Silva Rodrigues e Gonçalo Neves da Costa Monteiro Pires, na qualidade, respetivamente, de presidente e vogal do conselho de administração;

b) Em representação do SPAC: Frederico Saraiva de Almeida e Nuno Esteves de Matos, respetivamente, vice-presidente e tesoureiro, na qualidade de mandatários.

A reunião teve como objeto a interpretação da cláusula 4.ª (Vencimento de exercício) do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS), que constitui o anexo a que se refere a alínea c), do número 1, da cláusula 49.ª do AE do citado acordo de empresa (AE), de 8 de agosto de 2023, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023. As partes assumiram, por acordo, tendo em conta a natureza normativa da referida cláusula convencional, que a mesma deve ser interpretada nos termos e ao abrigo das regras de interpretação previstas no artigo 9.º do Código Civil, que manda atender não apenas à letra da norma, mas também aos respetivos elementos extra literais, designadamente aos elementos histórico, sistemático e teleológico. Neste contexto, a propósito da referida cláusula 4.ª do RRRGS e face às dúvidas interpretativas sobre a melhor forma de aplicação da regra prevista no respetivo número 1, segundo a qual o vencimento de exercício é o resultado do produto do número de anuidades técnicas na função pelo respetivo valor inscrito na tabela em vigor em cada momento, as partes acordaram que a referida cláusula 4.ª, em termos interpretativos, e em complemento à deliberação da comissão paritária proferida no dia 16 de maio de 2017, bem como ao parecer dos próprios serviços jurídicos da TAP Air Portugal de 13 de dezembro de 2023, deve ser aplicada desde a data da referida deliberação, de acordo com as seguintes regras interpretativas:

1.º Ao ser contratado pela empresa, o piloto adquire o direito a beneficiar de anuidades técnicas, as quais determinam, em consequência, o direito ao correlativo «vencimento de exercício»;

2.º O número de anuidades técnicas é calculado nos termos da cláusula 6.ª do RRRGS e a sua contagem tem início na data de largada conjunta de acesso a cada função técnica, não podendo o número de anuidades técnicas contadas a cada piloto, no conjunto das funções técnicas exercidas, exceder o número de 32 ou de 33 (o número de 33 anuidades técnicas apenas se aplica aos beneficiários definidos enquanto tal no ponto 1.8 do protocolo celebrado entre a TAP e o SPAC no dia 16 de março de 2024, que é do conhecimento de ambas as partes);

3.º Para se obter uma anuidade, é necessário que o piloto voe, pelo menos, num determinado período de referência (ano civil), 75 % da média ponderada anual de horas de voo realizadas pelos pilotos da mesma função e equipamento em que o piloto preste serviço;

4.º A primeira anuidade técnica vence-se após ser completado 1 ano de antiguidade de serviço, no dia 1 de janeiro imediatamente seguinte, sempre sob a condição de verificação do exercício efetivo da função;

5.º As anuidades técnicas vencem-se em 1 de janeiro de cada ano, por referência ao exercício efetivo da função no ano anterior;

6.º Ou seja, o período de referência, a ter em consideração para efeitos de apuramento da média ponderada

anual de horas de voo realizadas pelos pilotos da mesma função e equipamento em que o piloto preste serviço, decorre entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de cada ano civil;

7.º Assim, por exemplo, se a média anual de horas de voo relativa ao ano de 2022, referente a determinado equipamento (v.g., A320) corresponder a 400 horas, o piloto terá atingido uma anuidade, que se vence a 1 de janeiro de 2023, se, entre 1 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2022, tiver realizado pelo menos 75 % (300 horas) da média ponderada anual de horas de voo realizadas pelos pilotos da mesma função e equipamento em que o piloto preste serviço (400 horas);

8.º Donde, no exemplo anterior, se o piloto tiver voado, entre 1 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2022, pelo menos, 300 horas com aquele equipamento, o direito à anuidade técnica vence-se no dia 1 de janeiro de 2023;

9.º Quando, todavia, por força do disposto na cláusula 6.ª, que determina que o piloto deve ter voado, pelo menos, 75 % da média anual, a anuidade não se vencer a 1 de janeiro, porque o piloto não conseguiu atingir 75 % da média anual até 31 de dezembro do ano de referência (por exemplo, 2022), a anuidade vencer-se-á no 1.º dia do mês seguinte àquele em que se completar o total de horas de voo em falta para a média respetiva;

10.º Ou seja, no exemplo anterior, em que a média anual de 2022 era de 400 horas, se o piloto, até 31 de dezembro de 2022, apenas tiver voado, por hipótese, 240 horas, a anuidade relativa a 2022 não se vence em 1 de janeiro de 2023, como seria normal, vencendo-se, apenas, quando o piloto tiver voado (v.g. em 2023) as 60 horas que estão em falta;

11.º Assim, por hipótese, se ele voar as 60 horas em falta nos meses de janeiro e fevereiro de 2023, a anuidade relativa ao ano de 2022 vencer-se-á no dia 1 de março de 2023, e não em 1 de janeiro de 2023, como seria normal;

12.º Nesses casos, relativamente à nova anuidade de 2023, o cálculo relevante para a anuidade a vencer em 1 de janeiro do ano seguinte (2024) é feito sobre os duodécimos da média anual respetiva que correspondam ao número de meses que vão do mês em que se venceu a última anuidade (no exemplo anterior, 1 de março de 2023) até ao dia 31 de dezembro de 2023, inclusive, desde que esse lapso de tempo seja, no mínimo, de três meses;

13.º Ou seja, se, por hipótese, a anuidade de 2022 se venceu apenas no dia 1 de março de 2023, a nova média que deve ser tida em consideração, para esse piloto específico, relativa ao ano de 2023, será a que corresponde aos 10 meses de 2023, que vão de 1 de março a 31 de dezembro desse ano. Para o efeito, dever-se-á considerar a média anual dos 12 meses, mas aplicar os duodécimos, isto é, dividir a média por 12 e multiplicar por 10;

14.º A ser assim, o sistema volta a funcionar nos mesmos termos, ou seja, se nesses 10 meses o piloto voar, pelo menos 75 % das horas de voo média de horas de voo realizadas pelos pilotos com as mesmas funções, afetos ao mesmo equipamento e em serviço exclusivo de voo, a anuidade relativa a 2023 vencer-se-á 1 de janeiro de 2024;

15.º Caso, todavia, pegando no mesmo exemplo, a média das 400 horas de 2022 apenas se atinja, por hipótese, em 10 de novembro de 2023, então a anuidade de 2022 vence-se no dia 1 de dezembro de 2023 (1.º dia do mês subsequente), mas, nesse caso como apenas restam menos de 3 meses para se apurar a anuidade de 2023, o piloto já não poderá obter a anuidade de 2023, dado que a cláusula 4.ª, número 9, exige que «o lapso de tempo» para se apurar, em cada ano, se a média é atingida, «seja, no mínimo, de três meses»;

16.º No caso previsto no ponto anterior, e seguindo o mesmo exemplo, o piloto terá obtido em 1 de dezembro de 2023 a anuidade relativa ao ano de 2022, mas apenas poderá voltar a beneficiar, a partir de 1 de janeiro de 2024, da anuidade de 2024, caso atinja, pelo menos, 75 % da média anual das horas de voo no período de referência que vai de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024;

17.º Noutro exemplo, caso um piloto obtenha, em 1 de janeiro de 2022, a anuidade de 2021, mas depois entre em situação de baixa prolongada, a partir de janeiro de 2022, apenas voltando ao serviço, por hipótese, em 1 de janeiro de 2024, o mesmo só poderá voltar a obter uma nova anuidade se, no ano de 2024, atingir pelo menos 75 % da média anual de horas voadas entre 1 de janeiro de 2024 e 31 de dezembro de 2024, caso em que a nova anuidade se vencerá em 1 de janeiro de 2025;

18.º Neste último exemplo, de baixa prolongada entre janeiro de 2022 e janeiro de 2024, o piloto terá obtido a anuidade de 2021, mas perdeu as anuidades de 2022 e de 2023, só podendo voltar a obter nova anuidade se, entre janeiro de 2024 e dezembro de 2024, voar 75 % da nova média anual, nos termos gerais;

19.º Excetuam-se das regras gerais acima referidas as hipóteses previstas, respetivamente, nos números 2 e 3 da cláusula 6.ª, que contemplam casos excecionais em que o piloto, apesar de não voar, pode, ainda assim, beneficiar das referidas anuidades;

20.º Nos termos do número 2 da cláusula 6.ª, têm direito ao crédito da média de horas de voo realizadas

pelos pilotos com as mesmas funções, afetos ao mesmo equipamento e em serviço exclusivo de voo, durante o período de tempo em que se encontrem naquela situação, os pilotos que se encontrem impedidos de voar por motivos de:

- a) Exercício de funções permanentes em terra;
- b) Exercício de funções eventuais em terra;
- c) Frequência de quaisquer cursos, excetuando o 1.º de qualificação para a profissão;
- d) Gravidez clinicamente comprovada;
- e) Gozo de licença parental inicial nos termos da lei geral;
- f) Exercício de funções sindicais ou em comissão de trabalhadores, nos termos e dentro dos limites estabelecidos na lei geral.

21.º Por outro lado, nos termos do número 3 da cláusula 6.ª, considera-se que há exercício efetivo da função quando a não realização do valor percentual fixado seja imputável à empresa.

As partes, para além de terem ajustado que a cláusula 4.ª do RRRGS deve ser interpretada de acordo com as regras interpretativas (números 1 a 21) acima referidas, deliberaram, também, que sendo estas regras (previstas no AE de 2023) similares às que se aplicavam no anterior AE revogado pelo AE de 2023, e tendo tais regras sido objeto de interpretação em comissão paritária realizada no dia 16 de maio de 2017, entendendo-se por isso regularizadas à data, a administração da TAP deve aplicar estas regras interpretativas com efeitos a 16 de maio de 2017, de forma imediata, tendo em consideração o ponto 2 da citada deliberação da comissão paritária da referida data.

Todos os casos de reclamação, respeitantes a esta matéria, os quais sejam anteriores a 16 de maio de 2017, situações que não se preveem, deverão ser alvo de discussão entre as partes. Não havendo entendimento sobre esses casos, deverão os mesmos seguir a via judicial.

A comissão paritária:

Pela TAP, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues
Gonçalo Neves da Costa Monteiro Pires.

Pelo SPAC:

Frederico Saraiva de Almeida.
Nuno Esteves de Matos.

Depositado em 23 de abril de 2025, a fl. 99 do livro n.º 13, com o n.º 112/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES - Constituição**

Estatutos aprovados em 2 de abril de 2025.

Introdução

O SITCES assume os princípios e características democráticas, unitárias e de independência.

O SITCES, desenvolve a sua atividade na defesa e promoção dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores dos setores do comércio, escritório, serviços, restauração e bebidas, e outros.

O SITCES assume uma postura de participação e contribuição solidária, para a luta geral dos trabalhadores portugueses pelos seus direitos e melhoria das condições de vida e trabalho e pela construção duma sociedade livre, democrática e solidária.

CAPÍTULO I**Denominação, natureza, âmbito e sede****Artigo 1.º****Denominação e natureza**

1- É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros, que abreviadamente se designará por SITCES.

2- O SITCES é uma associação sindical, sem fins lucrativos, que integra os trabalhadores nele filiados que exercem a sua atividade nos setores do comércio, serviços, restauração e bebidas e profissionais administrativos de todos os setores de atividade económica, e ainda apoios a estes setores.

Artigo 2.º**Sede**

1- O SITCES tem a sua sede no distrito do Porto.

2- O SITCES, por simples deliberação da sua direção, poderá mudar a sua sede dentro do próprio concelho ou para concelhos limítrofes, constituir formas locais, regionais e nacionais de representação.

Artigo 3.º**Âmbito geográfico**

O SITCES exerce a sua atividade em todo o território nacional.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios

1- O SITCES é uma organização sindical independente que orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da independência, da solidariedade e da democracia política como meio de alcançar a democracia económica, social e cultural.

2- O SITCES assume a salvaguarda dos direitos fundamentais, consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, como garantes da igualdade de oportunidades e da exclusão de toda e qualquer forma de discriminação social.

Artigo 5.º

Liberdade sindical

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo SITCES, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem discriminação em razão de sexo, género, identidade de género, orientação sexual, raça, etnia, nacionalidade, ou diversidade funcional.

Artigo 6.º

Democracia sindical

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

2- A democracia sindical que o sindicato preconiza assenta na participação ativa dos associados na definição das suas reivindicações e objetivos programáticos, na eleição e destituição dos seus dirigentes, na liberdade de expressão e discussão de todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores e no respeito integral pelas decisões maioritariamente expressas, resultantes de um processo decisório democrático que valorize o contributo de todos.

Artigo 7.º

Independência

O sindicato define os seus objetivos e desenvolve a sua atividade com total independência em relação ao Estado, ao poder político e aos partidos, entidades empregadoras e instituições religiosas, ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 8.º

Filiação do sindicato

1- O ingresso em estruturas sindicais e organizações sindicais nacionais ou internacionais ou o seu abandono resulta da vontade expressa dos associados.

2- O SITCES assenta a sua ação na permanente audição e mobilização dos trabalhadores e na intervenção da classe nas diversas formas de luta pela defesa dos seus direitos e interesses e pela elevação da sua consciência política e construção de um movimento sindical forte e independente.

CAPÍTULO III

Objetivos e competências

Artigo 9.º

Fins

O sindicato tem por objetivos, em especial:

a) Organizar os trabalhadores para a defesa dos seus direitos coletivos e individuais;

- b)* Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores, de acordo com a sua vontade democrática;
- c)* Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a formação político-sindical dos seus associados promovendo uma maior consciencialização dos seus direitos e deveres para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;
- d)* Defender o promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas laborais e sindicais;
- e)* Direito ao trabalho e à estabilidade no emprego;
- f)* Defender as liberdades democráticas, os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, promovendo a dignificação do trabalhador, enquanto ser humano;
- g)* Desenvolver a atividade e consciência sindical com a participação dos trabalhadores para a construção de uma sociedade mais livre, mais justa, mais fraterna e solidária.

Artigo 10.º

Competências

Ao sindicato compete, nomeadamente:

- a)* Negociar e celebrar convenções coletivas de trabalho e outros tipos de acordos de interesse para os seus associados;
- b)* Pronunciar-se e dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, por sua iniciativa ou a quando solicitado para o efeito por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais;
- c)* Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d)* Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação coletiva e regulamentos de trabalho na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- e)* Prestar apoio sindical, jurídico ou outro aos associados, nomeadamente nos conflitos resultantes ou em consequência da relação de trabalho;
- f)* Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades empregadoras e em todos os casos de despedimento;
- g)* Decretar greve e pôr-lhe termo;
- h)* Gerir e participar na gestão, em colaboração com outras associações sindicais, das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;
- i)* Participar nas iniciativas e apoiar as ações desenvolvidas pelas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado, bem como executar as suas deliberações democraticamente tomadas, desde que estejam de acordo com presentes estatutos;
- j)* Cooperar com outras organizações sindicais, nacionais e internacionais, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- k)* Cooperar com as comissões de trabalhadores e os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio de independência de cada organização;
- l)* Promover a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores;
- m)* Promover, organizar, solidarizar ou participar em ações de protesto, manifestações, realizar ações de esclarecimento, e realizar ações formativas e/ou esclarecimentos nos locais de trabalho.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 11.º

Direito de filiação

Têm o direito a ser sócios do SITCES todos os trabalhadores independentemente da sua nacionalidade que exerçam atividade e em pleno uso dos seus direitos, de acordo com o âmbito referido no número 2 do artigo 1.º e artigo 3.º destes estatutos, e que não estejam inscritos noutra sindicato.

Artigo 12.º

Aceitação ou recusa de filiação

A admissão do sócio está sempre dependente do parecer favorável da direção.

Artigo 13.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam diretamente respeito;
- c) Participar nas atividades do sindicato a todos os níveis, nomeadamente, nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos;
- f) Ser informado, regularmente, da atividade desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação direta dos associados, designadamente, da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 14.º

Direito de tendência

1- O SITCES, por determinação constitucional e pela sua própria natureza unitária, reconhece aos associados o exercício do direito de tendência dentro do sindicato, possibilitando o debate aberto e democrático das várias correntes de opinião que os trabalhadores entenderem exprimir.

2- As tendências constituem formas de expressão de correntes de opinião político-sindical, cuja organização é da exclusiva responsabilidade dessas mesmas tendências, devendo estar subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do sindicato.

3- As correntes de opinião reconhecidas nos termos do número anterior podem exprimir-se, através da sua participação na assembleia geral, com observação da ordem de trabalhos previamente estabelecida, dos estatutos e regulamentos do sindicato e dos princípios neles consagrados, não podendo, em circunstância alguma, prevalecer as suas posições sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- A coberto do direito de tendência, a vontade da minoria não se pode sobrepor à vontade da maioria.

Artigo 15.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos do sindicato, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- b) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente participando nas reuniões da assembleia geral e desempenhando as funções para que for eleito ou nomeado, salvo por motivos devidamente justificados;
- c) Apoiar ativamente as ações do sindicato na prossecução dos seus objetivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objetivos do sindicato, com vista ao alargamento da sua influência e do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores;
- f) Fortalecer a organização e a ação sindical nos locais de trabalho incentivando a participação do maior número de trabalhadores na atividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo sindicato;
- g) Contribuir para a sua educação sindical, cultural e política bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Divulgar as edições do sindicato;
- i) Pagar mensalmente a quotização obrigatória de 1 % da retribuição mensal do associado, salvo nos casos

em que deixarem de receber as respetivas retribuições por motivo de doença ou acidente de trabalho, maternidade e paternidade;

j) Comunicar ao sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, a passagem à reforma, a alteração de atividade ou de situação profissional, a ocorrência de qualquer das situações referidas na alínea anterior, e ainda, quando deixar de exercer a atividade profissional no âmbito do sindicato.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

a) Passem a exercer outra atividade profissional, representada por outro sindicato, ou percam a condição de trabalhador;

b) Renunciem a qualidade de associado, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direção;

c) Forem abrangidos por alteração estatutária sindical que implique a representação por outro sindicato;

d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante três meses e, depois de avisados por escrito para pagarem as quotas em atraso, não o fizerem no prazo de 30 dias após a receção do aviso;

e) Tenham sido punidos com a sanção de expulsão.

Artigo 17.º

Suspensão de direitos

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo justificado durante mais de dois meses não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas *a)*, *c)*, *e)*, *f)*, *g)* e *i)* do artigo 13.º dos presentes estatutos, até à regularização do seu pagamento.

Artigo 18.º

Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão.

2- Qualquer sócio que tenha procedido à sua desvinculação com quotas em atraso, as mesmas terão que ser pagas, no ato da sua readmissão, pelo mínimo de 12 meses.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 19.º

Sanções

Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão escrita;

c) Suspensão até 6 meses;

d) Expulsão.

Artigo 20.º

Infrações

1- Incorrem nas sanções referidas no artigo anterior, consoante a gravidade da infração, os associados que:

a) Não cumpram, de forma injustificada os deveres previstos no artigo 15.º;

b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e no respeito pelos presentes estatutos;

c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos trabalhadores;

d) Adotem conduta moral ou cívica dentro e fora do exercício de funções que, revele comportamentos ou atos, não enquadráveis nos princípios e objetivos propostos pelo SITCES;

e) A sanção de expulsão, referida no artigo anterior, apenas poderá ser aplicada no caso de grave violação dos deveres e princípios previstos nestes estatutos.

Artigo 21.º

Direito de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

Artigo 22.º

Poder disciplinar

- 1- O poder disciplinar será exercido pela direção, a qual nomeará, para o efeito, uma comissão de inquérito.
- 2- A direção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado, antes de proferida a decisão final que caberá á direção.
- 3- A comissão de inquérito elaborará relatório final do procedimento, acompanhado de parecer de decisão que submeterá á apreciação da direção.

CAPÍTULO VI

Organização do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 23.º

Órgãos nacionais

- 1- Os órgãos nacionais do sindicato são:
 - a) Assembleia geral;
 - b) Mesa da assembleia geral;
 - c) Direção;
 - d) Conselho fiscal.
- 2- Os órgãos dirigentes do sindicato são a direção, a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal.

Artigo 23.º

Forma de eleição

Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 24.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos membros eleitos do sindicato, a qualquer nível e nomeadamente da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal é de quatro anos, podendo ser reeleitos mais do que uma vez.

Artigo 25.º

Gratuidade do cargo

- 1- O exercício dos cargos associativos é gratuito sendo, no entanto, asseguradas a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das suas funções.
- 2- Os membros eleitos do sindicato que, por motivos do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição, têm direito ao reembolso das importâncias que lhe seriam devidas, se, em trabalho efetivo.

Artigo 26.º

Destituição

1- Os membros eleitos podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu desde que em assembleia extraordinária, que haja sido convocada expressamente para este efeito, com a antecedência mínima de 30 dias e desde

que votada por, pelo menos, 2/3 do número total de associados presentes.

2- O órgão que destituir, pelo menos, 50 % dos membros efetivos de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3- Se os membros efetivos destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respetivo órgão.

4- Nos casos previstos no número 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar nos últimos seis meses do mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.

5- O órgão ou órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato do órgão ou órgãos substituídos.

6- Nos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão, o mesmo será substituído por um associado de pleno direito.

7- Nos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento do presidente de um órgão, o mesmo pode ser substituído por votação de 2/3 do total dos membros em funções da direção, da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

Artigo 27.º

Quórum

Os órgãos do sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 28.º

Deliberações

1- As deliberações dos órgãos do sindicato são tomadas por maioria simples salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

2- Em caso de empate o presidente em exercício do órgão deterá voto de qualidade.

3- Das reuniões deverá sempre lavrar-se ata. No caso previsto no número anterior terá de constar da ata o exercício do voto de qualidade.

Artigo 29.º

Convocação de reuniões

Salvo disposição em contrário, a convocação das reuniões dos órgãos do sindicato é efetuada pelos respetivos presidentes, ou membro dirigente responsabilizado para tal.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 30.º

Composição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SITCES e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 31.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal;
- c) Autorizar a direção a adquirir ou alienar bens imóveis;
- d) Autorizar a direção a contrair empréstimos superiores a 50 000,00 € (cinquenta mil euros);
- e) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do SITCES ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;

- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- g) Deliberar sobre a alteração aos estatutos;
- h) Deliberar sobre a integração, fusão ou dissolução do SITCES e consequente liquidação do seu património e destino dos seus bens;
- i) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividades e o orçamento apresentados pela direção e os pareceres do conselho fiscal.

Artigo 32.º

Reuniões

- 1- A assembleia geral reunirá, obrigatoriamente, em sessão ordinária:
 - a) Até 31 de março de cada ano para aprovar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas apresentadas pela direção, bem como o parecer do conselho fiscal;
 - b) Até 31 de março de cada ano para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, apresentados pela direção, acompanhados pelos respetivos pareceres do conselho fiscal;
 - c) De quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do artigo 31.º
- 2- A assembleia geral reunirá, em sessão extraordinária:
 - a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
 - b) A solicitação da direção;
 - c) A requerimento de, pelo menos, 1/10 ou 50 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.
- 3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.
- 4- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias.

Artigo 33.º

Convocação

- 1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados na sede do SITCES e na sua página oficial da internet, com a antecedência mínima de 15 dias.
- 2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), g) e h) do artigo 31.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar de assembleia geral eleitoral, o prazo é de 60 dias.

Artigo 34.º

Início das reuniões

- 1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos associados, ou trinta minutos mais tarde, com a presença de qualquer número de associados, salvo disposição estatutária ou legal em contrário.
- 2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto na alínea c) do artigo 32.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de associados requerentes.
- 3- Se a reunião não se efetuar por não estar presente o número mínimo de associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 35.º

Composição

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários e um suplente.
- 2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um dos secretários a designar entre si e os secretários pelo suplente.

Artigo 36.º

Competência

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas dos projetos de deliberação e requerimentos, depois de verificada a sua regularidade ou conformidade com os estatutos, e colocá-los à discussão;
- c) Elaborar as atas das reuniões da assembleia geral;
- d) Dar posse aos novos membros eleitos para os órgãos nacionais.

SECÇÃO IV

Direção

Artigo 37.º

Composição

A direção é o órgão responsável pela gestão do SITCES e é constituída por um mínimo de 6 e um máximo de 30 membros.

Artigo 38.º

Competências

Compete à direção, em especial:

- a) Dirigir e coordenar a atividade do SITCES, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e deliberações da assembleia geral;
- b) Admitir e recusar os pedidos de inscrição dos associados;
- c) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respetivos pareceres do conselho fiscal;
- d) Assegurar o regular funcionamento e gestão do sindicato, designadamente, nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
- e) No âmbito da gestão corrente deliberar a aquisição de bens móveis e a obtenção de empréstimos até ao limite de 50 000,00 € (cinquenta mil euros);
- f) Elaborar os regulamentos internos que se mostrem necessários ao regular funcionamento do sindicato e dos seus órgãos;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Exercer o poder disciplinar;
- j) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- k) Promover a constituição de grupos de trabalho para coordenar e desenvolver a atividade, sindical, de negociação coletiva e legislação laboral;
- l) Eleger, na primeira reunião que haja lugar após a eleição, sob proposta do presidente da direção, a comissão executiva do SITCES;
- m) Quaisquer outros assuntos que não colidam com a competência exclusiva dos restantes órgãos.

Artigo 39.º

Definição de funções

1- A direção é composta por um presidente, um tesoureiro, um secretário e pelo menos três vogais.

2- Compete ao presidente da direção, em especial:

- a) Coordenar o funcionamento da direção;
- b) Representar a direção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;
- c) Usar, nas reuniões a que estatutariamente preside, o voto de qualidade;

- d)* Distribuir os pelouros pelos restantes membros da comissão executiva, caso esta seja formada;
- e)* Coordenar a atividade da comissão executiva.
- g)* Presidir, ou delegar poderes nos restantes membros, nas negociações relativas à celebração de convenções coletivas de trabalho.

3- Compete, em especial, ao tesoureiro:

- a)* Verificar as receitas e visar as despesas;
- b)* Conferir os valores monetários existentes no sindicato.

4- Compete, em especial, aos vogais da direção assegurar o cumprimento das deliberações da direção.

Artigo 40.º

Vinculação

1- O SITCES, nos casos que envolvam responsabilidades financeiras, obriga-se com a assinatura de dois dos seguintes membros da direção, presidente, tesoureiro e ou um membro a decidir pela assembleia geral.

2- A direção poderá delegar poderes numa comissão executiva, bem como constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 41.º

Reuniões

1- A direção reúne sempre que necessário e, no mínimo, de 2 em 2 meses.

2- A direção reúne, extraordinariamente:

- a)* Por deliberação própria;
- b)* Sempre que a comissão executiva, caso seja formada, o entender necessário.

Artigo 42.º

Deliberações e quórum

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.

2- A direção só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

Artigo 43.º

Competências da comissão executiva

1- Por delegação de poderes da direção, competirá à comissão executiva:

- a)* A aplicação das deliberações da direção e o acompanhamento da sua execução;
- b)* O regular funcionamento e a gestão corrente do sindicato, designadamente nos domínios patrimonial, administrativo, financeiro e do pessoal;
- c)* Elaboração e a apresentação anual à direção das contas do exercício anterior, bem como o seu relatório justificativo e do orçamento para o ano seguinte;
- d)* Assegurar as condições e os apoios necessários ao desempenho das competências do conselho fiscal;
- e)* Elaboração do inventário atualizado dos bens do sindicato, quando solicitado internamente ou por autoridade competente que será conferido e assinado;
- f)* As demais competências que lhe forem delegadas pela direção.

2- A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 44.º

Composição

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, dois secretários e um suplente.

2- Os membros do conselho fiscal são eleitos, por quatro anos, pela assembleia geral.

Artigo 45.º

Competências

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir, pelo menos, uma vez por trimestre, para examinar a atividade administrativa e financeira do SITCES, elaborando um relatório, que apresentará à direção nos 30 dias seguintes;

a) Solicitar a convocação da direção ou da assembleia geral, sempre que surja qualquer irregularidade na gestão financeira do sindicato;

b) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;

c) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário;

d) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;

e) Proceder à liquidação dos bens do sindicato no caso de dissolução;

2- O conselho fiscal terá acesso a toda a documentação de carácter administrativo e contabilístico do sindicato, reunindo com a direção sempre que o julgue necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.

3- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar as atas respeitantes a todas as reuniões.

Artigo 46.º

Reuniões

O conselho fiscal reunirá, sempre que necessário e, pelo menos, de três em três meses.

Artigo 47.º

Quórum e deliberações

O conselho fiscal só pode deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO VII

Organização sindical nos locais de trabalho

Artigo 48.º

O SITCES desenvolve a sua atividade nos locais de trabalho através de:

a) Plenários de trabalhadores;

b) Delegados sindicais;

c) Comissão sindical ou intersindical.

Artigo 49.º

Plenário de trabalhadores

O plenário de trabalhadores é o conjunto dos trabalhadores de uma empresa ou de um local de trabalho com poder de deliberação sobre formas de luta a adotar, que diretamente lhes dizem respeito.

Artigo 50.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato eleitos no seu local de trabalho, pelos trabalhadores sindicalizados.

2- Os poderes que lhe são conferidos e a forma do seu exercício constam do anexo III dos estatutos.

Artigo 51.º

Comissões sindicais e intersindicais

As comissões sindicais e intersindicais são constituídas pelos delegados de uma empresa, estabelecimento, serviço ou local de trabalho, pertencentes, respetivamente, a um só, ou a vários sindicatos.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 52.º

Constituição de fundos, aplicação e controlo

Constituem fundos do sindicato:

- a) As quotizações ordinárias dos associados;
- b) As quotizações extraordinárias e donativos;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à divulgação e disseminação dos princípios do SITCES que envolvam angariação de fundos.

Artigo 53.º

Valor da quota

1- A quotização obrigatória é de 1 % sobre a retribuição mensal do associado, com exceção dos subsídios de férias e de Natal.

2- Os associados em situação de pré-reforma, reforma antecipada, ou reforma podem optar por manter a quotização, beneficiando de todos os direitos que lhe confere este estatuto.

Artigo 54.º

Aplicação das receitas

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b) Pagamento de um fundo de reserva, de 10 % do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevisíveis e de que a direção poderá dispor.

Artigo 55.º

Orçamento e contas

A direção deverá submeter à apreciação da assembleia geral:

- a) Até 31 de março de cada ano, o relatório de atividades e as contas relativas ao ano anterior acompanhados do parecer do conselho fiscal e o plano de atividades bem como o orçamento para o corrente ano, também acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- b) O relatório de atividades, o plano de atividades, o orçamento e as contas estarão disponíveis aos associados, pelo menos, na sede do sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral.

CAPÍTULO IX

Integração, fusão e dissolução

Artigo 56.º

Condições

1- A integração, fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 60 dias.

2- A extinção ou dissolução do SITCES só procede se votada por maioria de dois terços dos associados em gozo dos seus direitos sindicais presentes na assembleia geral convocada para o efeito.

Artigo 57.º

Destino dos bens

A assembleia geral que deliberar a integração, fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO X

Alteração dos estatutos

Artigo 58.º

Condições

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2- Juntamente com a convocatória da assembleia, deverão ser divulgadas as propostas de alteração e respetiva fundamentação.

3- As deliberações sobre alterações dos estatutos do sindicato terão que ser votadas favoravelmente por uma maioria de dois terços do número total de associados, em pleno gozo dos seus direitos estatutários, presentes na assembleia geral convocada para o efeito.

CAPÍTULO XI

Eleições

Artigo 59.º

Capacidade eleitoral ativa e passiva

1- Os corpos gerentes do SITCES, com exceção da comissão executiva, se a esta houver lugar, são eleitos por uma assembleia geral constituída por todos os associados que:

- a) Estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham as quotas em dia.

2- Só podem ser eleitos para membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham inscrição e quotas pagas nos três meses anteriores à data da convocação das eleições.

Artigo 60.º

Funcionamento

A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral, bem como o processo eleitoral constam do regulamento eleitoral, que constitui o anexo II dos presentes estatutos.

Artigo 61.º

Prazo

A assembleia geral eleitoral deve ter lugar nos trinta dias que antecedem o termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

CAPÍTULO XII

Símbolo

Artigo 62.º

Símbolo

O símbolo do SITCES será aprovado pela assembleia geral.

CAPÍTULO XIII

Regulamentos

Artigo 63.º

Regulamentos do SITCES

São objeto de regulamento que integram os estatutos:

- a) O funcionamento da assembleia geral a que corresponde o anexo I;
- b) O processo eleitoral a que corresponde o anexo II;
- c) A eleição dos delegados sindicais a que corresponde o anexo III;
- d) O direito de tendência a que corresponde o anexo IV.

ANEXO I

Regulamento da Assembleia Geral

Artigo 1.º

Convocatória e reuniões

1- Conforme os estatutos, a convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, com a antecedência mínima de 15 dias.

2- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos associados, ou, trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de associados.

Artigo 2.º

Competências do presidente da mesa

Compete, em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos definidos nos estatutos do SITCES e no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos, em conformidade com a lei, os estatutos e o regulamento;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia geral e da direção;
- d) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas do livro de atas.

Artigo 3.º

Competências dos secretários da mesa

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião de assembleia geral;
- c) Redigir as atas;
- d) Informar os associados ausentes das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral, assim como substituí-lo nos seus impedimentos temporários ou definitivos.

Artigo 4.º

Publicidade da ordem de trabalhos

1- Com a convocação da assembleia geral, será publicitada a ordem de trabalhos da mesma.

2- O associado que pretender apresentar propostas de alteração à ordem de trabalhos ou propostas sobre os assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las por escrito à mesa da assembleia geral até cinco dias antes da sua realização.

Artigo 5.º

Publicidade das propostas

A mesa da assembleia geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 6.º

Deliberações

- 1- Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por simples maioria de votos.
- 2- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e mantendo-se o empate fica a deliberação adiada para nova reunião.

Artigo 7.º

Voto por correspondência e procuração

Salvo casos previstos no Regulamento Eleitoral não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

Artigo 8.º

Alteração do Regulamento da Assembleia Geral

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

ANEXO II

Regulamento Eleitoral

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral ativa e passiva

1- Os corpos gerentes do SITCES, com exceção da comissão executiva, se a esta houver lugar, são eleitos por uma assembleia geral constituída por todos os associados que:

- a) Estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham as quotas em dia.

2- Só podem ser eleitos para membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal sócios que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham inscrição e quotas pagas nos três meses anteriores à data da convocação das eleições.

Artigo 2.º

Procedimento eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral e localização das mesas de voto e meios de votação;
- g) Promover a constituição das mesas de voto da mesa de voto;
- h) Promover a elaboração dos boletins de voto;
- i) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 3.º

Convocatória

A convocação da assembleia eleitoral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de

impedimento, por um dos secretários através de anúncios convocatórios publicados na sede do SITCES e na sua página oficial da *internet*, com a antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 4.º

Cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato, no prazo de 15 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.

2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer associado reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas, após a receção da reclamação.

Artigo 5.º

Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do sindicato a que cada associado se candidata;

b) Do termo individual ou coletivo da aceitação da candidatura;

c) Do programa de ação;

d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2- As listas de candidatura devem ser apresentadas no prazo de 15 dias após a data da convocação da assembleia geral eleitoral e devem conter, sob pena de exclusão, a candidatura para todos os órgãos a eleger.

3- Os candidatos e associados subscritores da candidatura serão identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação do local e do de serviço onde trabalha.

4- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % ou 100 associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

5- Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

6- O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários, para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respetiva.

Artigo 6.º

Aceitação das candidaturas

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subseqüentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data de entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas 24 horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do ato eleitoral.

Artigo 7.º

Comissão de fiscalização

1- Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2- Compete à comissão de fiscalização:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do acto eleitoral, e entregá-lo à mesa da assembleia geral;

c) Facultar às diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato das instalações do sindicato, do seu departamento administrativo e dos seus meios informáticos dentro das possibilidades deste do sindicato, e de forma que não prejudique o seu normal funcionamento.

3- A comissão de fiscalização inicia a suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo 6.º

Artigo 8.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 6.º e termina na antevéspera do ato eleitoral e é orientada livremente pelas listas concorrentes.

2- A campanha é orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede, devendo a direção estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstância, da propaganda das listas naquelas instalações.

Artigo 9.º

Horário de funcionamento

1- O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objeto de deliberação da mesa da assembleia geral.

2- O período eleitoral, para efeitos de voto eletrónico, decorrerá entre 1 a 3 dias, tendo início as 10h00 (dez horas) do primeiro dia, encerrando às 18h00 (dezoito horas) do último dia.

3- O período eleitoral, para efeitos de voto presencial, decorrerá dentro do período e local indicado para a realização da assembleia geral eleitoral definido na convocatória.

Artigo 10.º

Votação

1- A votação será realizada por recurso ao voto eletrónico recorrendo a plataforma que deverá garantir a autenticidade e carácter secreto do voto de cada eleitor bem como auditabilidade de todo o processo.

2- Funcionarão uma mesa de voto no local ou locais a determinar pela mesa da realização da assembleia geral eleitoral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos filiados a possibilidade de participar fisicamente no ato eleitoral.

3- A mesa da assembleia geral promoverá até 5 dias antes da data da assembleia eleitoral a constituição das mesas da mesa de voto.

4- A mesa de voto será composta por um representante da mesa da assembleia geral que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais competirá exercer as funções de secretário.

5- À mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

6- Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

Artigo 11.º

Exercício do voto

1- O voto é secreto e é exercido pessoalmente:

a) Presencialmente na assembleia eleitoral com recurso a boletim em papel;

b) Presencialmente na assembleia eleitoral com recurso a plataforma *online*;

c) À distância com recurso a plataforma *online*.

2- Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 12.º

Voto eletrónico

1- A plataforma informática onde residem as aplicações utilizadas para permitir o acesso aos boletins de voto e recolher os votos será disponibilizada em infraestrutura tecnológica independente, não utilizando qualquer recurso que seja propriedade ou sob gestão efetuada pelo sindicato.

2- O acesso à plataforma eleitoral onde são disponibilizados os boletins de voto, será feito por recurso a credencial, que identifica o eleitor, e uma palavra passe, que serão prévia e individualmente disponibilizadas a cada um dos associados, com garantia de segurança, confidencialidade e inviolabilidade.

Artigo 13.º

Voto em papel

1- Os boletins de voto, editados pelo SITCES, sob controlo da mesa da assembleia geral terão forma retangular com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 6.º do presente regulamento seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do sindicato até 5 dias antes da data da realização da assembleia geral eleitoral e ainda, no próprio ato eleitoral.

4- São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2.

Artigo 14.º

Procedimento

1- A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do sindicato e, na sua falta, por meio de bilhete de identidade, cartão de cidadão ou de outro documento de identificação idóneo, com fotografia.

2- Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa de voto o boletim de voto.

3- Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e sozinho marcará uma cruz no quadrado respetivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

4- Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa, que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

5- A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado, a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no número 3 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 15.º

Encerramento das urnas de voto

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a receção das atas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respetiva ata final, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do sindicato e suas delegações e será publicada no portal eletrónico do sindicato.

3- Caso se verifique igualdade entre as listas mais votadas, realizar-se-ão novas eleições no prazo de 15 dias, incidindo a votação entre as listas mais votadas.

Artigo 16.º

Recursos

1- Pode ser interposto recurso com o fundamento em irregularidades do ato eleitoral o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até 3 dias após a afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito, e afixada na sede do sindicato e suas delegações.

3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes, ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4- O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de 24 horas após a comunicação da decisão referida no número 2 deste artigo.

Artigo 17.º

Resultados definitivos

Não existindo reclamações do ato eleitoral ou, havendo, após o decurso dos prazos de interposição de recursos e deliberação dos órgãos competentes sobre os mesmos, os resultados apurados tornam-se definitivos.

Artigo 18.º

Posse dos membros eleitos

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos até ao prazo de 10 dias após o apuramento definitivo dos resultados nos termos do artigo anterior.

Artigo 19.º

Casos omissos

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Artigo 20.º

Alteração do Regulamento Eleitoral

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

ANEXO III

Regulamento dos Delegados Sindicais

Artigo 1.º

Eleição de delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais são eleitos ou destituídos, por voto direto e secreto, pelos trabalhadores sindicalizados do local onde exercem a sua actividade.
- 2- A direção, ouvidos os associados participantes na eleição ou destituição, assegura a sua regularidade.

Artigo 2.º

Requisitos

Só poderão ser delegados sindicais os trabalhadores sócios do SITCES que reúnam as seguintes condições:

- a) Estejam no pleno gozo do exercício dos seus direitos sindicais;
- b) Não façam parte como membros efetivos de qualquer corpo gerente.

Artigo 3.º

Atribuições

São atribuições dos delegados:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o SITCES;
- b) Informar os associados da atividade sindical, assegurando que as informações e comunicados chegam a todos os trabalhadores;
- c) Comunicar ao SITCES todas as irregularidades praticadas pelas entidades empregadoras que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado e zelar pela rigorosa aplicação das disposições contratuais;
- d) Estimular a participação ativa dos associados na vida sindical bem como incentivar os trabalhadores não filiados no SITCES a procederem à sua inscrição;
- e) Garantir o pagamento regular da quota sindical;

Artigo 4.º

Necessidade de delegados sindicais

O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direção do SITCES determiná-lo, de acordo com as necessidades da atividade sindical.

Artigo 5.º

Mandato dos delegados sindicais

Os delegados sindicais além de poderem ser exonerados a seu pedido só o podem ser pela direção do

SITCES, a todo o tempo, desde que a direção verifique perda de confiança na manutenção dos cargos, mas sempre ouvindo os trabalhadores que os elegeram.

Artigo 6.º

Processo eleitoral

1- O escrutínio é por voto direto e secreto dos associados de cada local de trabalho e em relação aos delegados sindicais do mesmo.

2- As eleições realizar-se-ão no prazo de 15 dias após a sua convocação, cabendo à direção do SITCES determinar os locais de trabalho onde se realizarão as eleições.

3- Por cada local de trabalho, são constituídas as candidaturas de voluntários, que serão propostas individualmente por escrito à direção, que verificará as condições de elegibilidade do candidato, devendo constar o nome, o número de associado, o número de trabalhador, o nome da entidade empregadora e o local de trabalho.

4- As candidaturas devem ser entregues entre o 15.º e o 10.º dia anterior à data da eleição, devendo a direção elaborar a lista com os candidatos definitivos ao cargo, que deverá ser divulgada por entre os trabalhadores que os vão eleger até cinco dias antes do ato eleitoral.

5- As mesas de voto serão constituídas por três associados, sendo pelo menos um deles designado pela direção, em sua representação, que presidirá.

6- As mesas de voto funcionarão durante um dia, em horário a indicar pela direção no ato da convocatória.

7- A mesa de voto terá as mesmas competências, com as necessárias adaptações, das previstas para as mesas de voto nas eleições para os corpos gerentes.

8- É aplicável à votação, com as necessárias adaptações, o artigo 11.º do Regulamento Eleitoral do anexo II.

Artigo 8.º

Alteração do Regulamento dos Delegados Sindicais

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

ANEXO IV

Direito de tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SITCES é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindicais é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, na base de determinada conceção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SITCES.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do SITCES de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento.

Artigo 5.º

Constituição e reconhecimento

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

2- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10 % dos membros da assembleia geral.

Artigo 6.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 7.º

Alteração do Regulamento do Direito de Tendência

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia geral convocada para o efeito.

Registado em 16 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 7 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de abril de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro.

Tesoureiro - Luis Pinto Figueiredo.

Secretário - Sérgio Alexandre Oliveira Branco Cheta.

Vogal - Adélia Maria da Mota Carvalho.

Vogal - Ana Rita da Costa e Silva.

Vogal - Andreia Susana Neves Castro.

Vogal - Bruno Filipe Gomes Pinto.

Vogal - Carla Sofia Gonçalves Pinto Rodrigues.

Vogal - Cristina Paula Magalhães Ferreira.

Vogal - Diogo de Oliveira Pereira.

Vogal - Felisbela Geraldês Marcelino Mesquita.

Vogal - Gonçalo Alberto Ferreira Sousa.

Vogal - José Carlos Carvalho Fernandes.

Vogal - Liliana Irene Neves Lima Saraiva.

Vogal - Maria da Glória Silva Pereira Cardoso.

Vogal - Maria Isabel Melo Fernandes.

Vogal - Maria Madalena Cardoso de Sousa.

Vogal - Mário José Oliveira Rodrigues.

Vogal - Marlene Dias Almeida Pinto.

Vogal - Pedro Filipe Gonçalves Pereira.

Vogal - Rui Miguel de Jesus Moreira.

Vogal - Sérgio Manuel Ferreira André.

Vogal - Sofia Carla Peixoto Vigário.

Vogal - Sofia Madalena Jesus Pereira.

Vogal - Sónia Patrícia Ferreira Macedo.

Vogal - Sónia Raquel Freixo Vieira Guedes.

Vogal - Susana Maria Vieira da Costa Silva.

Vogal - Teresa de Jesus da Silva Fonseca.

Vogal - Vanessa Sofia Barroso Tronco.

Vogal - Vanessa Sofia Gouveia da Silva.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 de abril de 2025 para o mandato de quatro anos.

Bruno Miguel da Conceição Pires Saramago.

Bruno Alexandre da Silva Candeias.

Cláudio Alexandre Cunhal Santiago.

Fernando Horta Martinheira.

Henrique Manuel Lopes Ribas.

Hugo Miguel Pardal Vermelho.

João Manuel Damas.

José Pedro Almeida.

José Carlos Prates Calixto.

Luís Miguel Cordas Tempera.

Luís Miguel Nobre Guerreiro.

Maria Jacinto Santos Pais.

Maria João Ferreira da Silva Santos.

Paulo Jorge Duarte Rodrigues Ribeiro.

Pedro José Palmeiro Gonçalves.

Raquel Alexandra Agapito Rodrigues.

Ricardo Oliveira Raposo.

Rui Miguel dos Santos Patrício.

Tiago José Lopes Coelho.

Vítor Manuel Canela Azevedo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis - ANAREC que passa a denominar-se Associação Nacional de Revendedores de Energia, Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis - ANAREC - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de novembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2023.

CAPÍTULO I

Disposições fundamentais

Artigo 1.º

Denominação, natureza e duração

1- A Associação Nacional de Revendedores de Energia, Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis - ANAREC, é uma associação sem fins lucrativos de duração indeterminada, que se rege pelas leis que lhe são aplicáveis e pelos presentes estatutos, de inscrição livre para todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam em território nacional as atividades de revenda, concessão, franchising ou agência de combustíveis líquidos e gasosos, bem como de todos os tipos de energia; as atividades relacionadas com a instalação e assistência das energias alternativas e ou renováveis para viaturas; e ainda as atividades de garagens e recolhas automóveis, estações de serviço, postos de assistência a pneumáticos, parques de estacionamento e lavagens automóveis.

2- A associação pode usar para quaisquer efeitos a sigla ANAREC.

Artigo 2.º

Sede

1- A sede da ANAREC é em Lisboa, com domicílio atual na Estrada do Paço do Lumiar, Campus do Lumiar, Edif. D, R/C, Sala 1022, 1649-038 Lisboa, podendo este domicílio ser mudado pela direção.

2- Poderão ser estabelecidas delegações no território nacional, bem como ser descentralizados quaisquer dos seus serviços, por decisão da direção, desde já se declarando estabelecidas as delegações Norte e Sul.

Artigo 3.º

Fins

A ANAREC tem por fins:

a) A defesa dos legítimos interesses e direitos dos seus associados nos planos comercial, industrial, económico, técnico e social;

b) A colaboração com instituições, pessoas coletivas e órgãos oficiais, associações e sindicatos, dentro das possibilidades da sua vocação para a defesa do interesse nacional.

Artigo 4.º

Competências

1- Para a prossecução dos seus fins compete à ANAREC:

a) O estudo dos problemas que se refiram às condições, necessidade e perspectivas das atividades dos seus associados;

b) A representação conjunta dos associados junto do Governo, da Administração Pública Central ou Local, junto das entidades de supervisão e reguladoras do sector, bem como de quaisquer outras entidades na defesa dos seus interesses, nomeadamente, as companhias distribuidoras, outras associações e sindicatos;

c) Propor às entidades referidas na alínea anterior, a adoção de quaisquer medidas, procedimentos ou normas, que possam concorrer para a adequada estruturação e desenvolvimento do sector e para a melhoria das condições gerais de exercício da atividade social;

d) Acompanhar e pronunciar-se sobre legislação e regulamentação a vigorar e/ou em vigor respeitante ao sector energético;

e) Promover a participação e/ou participar na definição da política energética nacional;

f) Dar pareceres, fazer exposições, representações ou requerimentos às referidas entidades;

g) Procurar a possível padronização dos contratos celebrados entre associados e seus fornecedores, discutindo-os, com o fim de modificar as cláusulas leoninas ou lesivas dos interesses dos associados;

h) Discutir e negociar margens de comercialização justas dos produtos e serviços;

i) Negociar e outorgar convenções coletivas de trabalho e promover o respetivo cumprimento;

j) Sugerir aos associados os processos mais adequados à melhoria das suas condições de trabalho e ao regular exercício ou ao aperfeiçoamento das suas atividades;

k) Prestar aos associados, por intermédio dos seus serviços, assistência informativa e de consultoria jurídica ou de outra modalidade que venha a constituir-se;

l) Promover e/ou realizar ações de formação profissional relevantes para a atividade do sector;

m) Realizar colóquios, seminários, conferências, jornadas de trabalho e congressos para informação, esclarecimento, análise e debate dos problemas do sector e das empresas;

n) Exercer quaisquer outros atos que conduzam à prossecução dos seus fins.

2- De forma a conjugar esforços para a prossecução dos seus fins, a ANAREC poderá participar em iniciativas conjuntas com outras associações ou organismos.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

Admissão

1- Podem ser associados da ANAREC as pessoas singulares e coletivas previstas no artigo 1.º número 1.

2- O pedido de admissão deve ser apresentado em impresso próprio.

3- A admissão de associados é da competência da direção, devendo a deliberação de aceitação ou recusa da admissão ser comunicada por escrito ao interessado.

4- Da deliberação de recusa de admissão cabe recurso para o presidente da mesa da assembleia geral, o qual deve ser interposto, por escrito, pelo interessado no prazo de 15 (quinze) dias a contar da data da comunicação. O presidente da mesa da assembleia geral submeterá o assunto à primeira assembleia geral ordinária que se realizar a seguir à interposição do recurso.

5- A readmissão de ex-associado será considerada como nova inscrição.

Artigo 6.º

Representação dos associados

1- As pessoas coletivas designam exclusivamente um representante, logo que forem notificadas da deliberação da sua admissão, por escrito, para o endereço de correio eletrónico que esteja fidelizado, ou por aviso postal.

2- A representação das pessoas coletivas poderá ser atribuída a quem nelas exerça cargos de gerência, administração ou direção, aos sócios ou acionistas, ou a procuradores com poderes específicos para tal.

3- A revogação da representatividade implica a designação de substituto no prazo máximo de 15 (quinze) dias e, por outro lado, a perda do mandato para que essa pessoa coletiva haja sido designada ou eleita para qualquer cargo dos órgãos sociais.

4- Os representantes das pessoas coletivas impossibilitados de comparecer nas assembleias gerais, incluindo as de carácter eleitoral, poderão ser substituídos por outro elemento da sociedade, que reúna e comprove preencher as condições previstas no número 2 e desde que devidamente credenciado pela empresa, para esse efeito.

Artigo 7.º

Forma de comunicação com os associados

1- As comunicações escritas previstas nos presentes estatutos, que a ANAREC deve remeter aos associados, serão efetuadas preferencialmente por correio eletrónico, com recibo de leitura.

2- Aquando da admissão, o associado deve indicar o endereço de correio eletrónico que pretende fidelizar para o efeito de receber todas as comunicações escritas que lhe serão remetidas pela ANAREC, incluindo as convocatórias para as assembleias gerais previstas nos presentes estatutos, devendo declarar que dá o seu consentimento expresso para receber todas e quaisquer comunicações e convocatórias no referido endereço.

3- Caso o associado não indique o endereço de correio eletrónico ou não o fidelize para os efeitos previstos no número anterior, as comunicações escritas previstas nos presentes estatutos ser-lhe-ão efetuadas através de aviso postal.

Artigo 8.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- a) Participar nos órgãos sociais, podendo eleger e ser eleitos, para qualquer cargo associativo previsto nos estatutos;
- b) Beneficiar do apoio e dos serviços técnicos da ANAREC, nos termos das competências que lhe estão atribuídas, nos termos do artigo 4.º;
- c) Discutir e votar em todas as questões submetidas a deliberação na assembleia geral;
- d) Reclamar, perante os órgãos sociais respetivos, de atos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da própria ANAREC;
- e) Requerer, nos termos dos estatutos, a convocação de reuniões extraordinárias da assembleia geral;
- f) Receber toda a informação escrita que seja divulgada pela ANAREC;
- g) Participar em conferências, colóquios ou outras iniciativas que a ANAREC promova;
- h) Apresentar à direção, por escrito, quaisquer sugestões que julgue de utilidade para a melhor prossecução dos fins específicos da ANAREC;
- i) Solicitar, por escrito, a exoneração da sua qualidade de associado, satisfazendo o pagamento das suas contribuições financeiras, a que se encontre obrigado;
- j) Usufruir de todas as vantagens oferecidas pela ANAREC, em conformidade com os estatutos;
- k) Exercer todos os demais direitos, que para eles resultem dos presentes estatutos.

Artigo 9.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Votar e tomar parte nas assembleias e reuniões para que tenham sido convocados;
- b) Tomar posse dos cargos para que foram eleitos, salvo quando, por motivos atendíveis e comprovados, não possam fazê-lo;
- c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que hajam sido eleitos;
- d) Observar e cumprir as disposições estatutárias, bem como as resoluções tomadas;
- e) Satisfazer pontualmente os seus encargos sociais, que deverão ser cumpridos anualmente no mês de janeiro, ou semestralmente, em janeiro e julho, conforme opção do associado, aquando da sua admissão;
- f) Respeitar as deliberações e diretrizes dos órgãos sociais da ANAREC, manifestando a esta a sua solidariedade;

- g) Colaborar com os órgãos sociais, sempre que para tal sejam solicitados;
- h) Contribuir para o prestígio e bom nome da ANAREC e para a eficácia da sua ação, nomeadamente participando e acompanhando as atividades da ANAREC;
- i) Prestar todas as informações que lhe sejam solicitadas e que se mostrem necessárias à prossecução das atribuições da ANAREC;
- j) Comunicar, por escrito, no prazo de 30 (trinta) dias, aos serviços da ANAREC a alteração da sede da empresa, bem como as alterações ao objeto social, na gerência/administração, ou quaisquer outras, que tenham implicações na sua posição perante aquela;
- k) Comunicar à ANAREC quaisquer situações de prática de concorrência desleal, de que tenha conhecimento.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de associado

- 1- Perdem definitivamente a qualidade de associados todos aqueles que:
- a) Se exonerarem da sua qualidade de associado, comunicando à ANAREC tal decisão, por carta registada, com uma antecedência de 30 (trinta) dias, em relação à data de produção de efeitos da exoneração;
 - b) Deixarem de exercer a atividade que determinou a sua inscrição, devendo comunicar esse facto à ANAREC, por carta registada, no prazo máximo de 15 (quinze) dias;
 - c) Se extinguiem ou forem declarados falidos ou insolventes, dando desse facto conhecimento à ANAREC, por carta registada, logo que a situação se verifique;
 - d) Avisados para pagar as quotas vencidas há mais de seis meses, o não façam no prazo de 30 (trinta) dias após a receção de aviso;
 - e) Sejam excluídos disciplinarmente.
- 2- Compete à direção determinar a perda de qualidade de associado, cabendo-lhe ainda, no caso da alínea d), autorizar a readmissão, uma vez liquidados aqueles débitos.
- 3- Para o efeito previsto no número 1, consideram-se verificados os factos previstos nas alíneas a), b) e c) na data da receção, pela ANAREC, da comunicação escrita que expressamente lhe será enviada pelo associado em causa; e os factos previstos nas alíneas d) e e) na data da receção, pelo associado, da comunicação escrita que expressamente lhe será enviada pela ANAREC.
- 4- A perda da qualidade de associado não o desonera do pagamento das quotas e demais encargos em dívida, nem lhe confere o direito a reaver quaisquer importâncias pagas à ANAREC.

Artigo 11.º

Suspensão dos direitos sociais

- 1- Não se encontram no pleno gozo dos seus direitos, os associados que se achem suspensos, ainda que preventivamente, e aqueles que estejam em débito de quotas vencidas, há mais de seis meses, cuja suspensão é automática.
- 2- A suspensão dos direitos sociais não suspende a obrigação do pagamento de quotas ou outros encargos respeitantes ao período em que esta se mantiver.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Órgãos sociais

São órgãos sociais da ANAREC:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 13.º

Contagem de prazos

Quando qualquer dos prazos previstos nos artigos seguintes da secção II termine em dia não útil, o mesmo transfere-se para o próximo dia útil seguinte.

SECÇÃO II

Eleição e posse dos órgãos sociais

Artigo 14.º

Eleições

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados da ANAREC, que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, na data do início do processo eleitoral.

2- A votação recairá sobre as listas de candidatos apresentada e aceite, nos termos dos estatutos.

3- As eleições efetuar-se-ão até 15 de março do quarto ano, de cada mandato.

Artigo 15.º

Mandato

1- A duração do mandato dos membros eleitos dos órgãos sociais é de 4 (quatro) anos, podendo haver reeleição, mas o mesmo cargo não poderá ser desempenhado por mais de 3 (três) mandatos consecutivos.

2- Findo o período dos respetivos mandatos, os membros dos órgãos sociais conservar-se-ão, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos, até que novos membros sejam eleitos e empossados.

Artigo 16.º

Convocatória da assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral, funcionando como assembleia geral eleitoral, é convocada pelo presidente da mesa, por escrito, para o endereço de correio eletrónico que esteja fidelizado, ou por aviso postal, expedido para cada um dos associados, com a antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias, e no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião e das mesas de voto, bem como a ordem do dia.

2- O processo eleitoral tem o seu início na data da expedição da convocatória referida no número anterior e considera-se terminado na data da posse dos membros eleitos.

Artigo 17.º

Caderno eleitoral

1- A relação dos associados no pleno gozo dos seus direitos à data do início do processo eleitoral, deverá ser afixada na sede da ANAREC e nas delegações, até 45 (quarenta e cinco) dias antes da data da realização das eleições.

2- Qualquer associado poderá, até 35 (trinta e cinco) dias antes da data designada para a assembleia, reclamar, por carta registada ou entregue contra recibo, da inclusão ou omissão de qualquer associado.

3- As reclamações serão apreciadas pela mesa da assembleia geral até 48 horas depois do termo do prazo referido no número anterior, dando-se conhecimento da decisão ao associado reclamante e ao associado em causa.

4- A relação dos associados referida no número 1, depois de retificada em função da procedência de eventuais reclamações, constituirá o caderno eleitoral.

Artigo 18.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas para todos os órgãos sociais podem ser apresentadas por associados com mais de 1 (um) ano e 6 (seis) meses de inscrição e no pleno gozo dos seus direitos, à data da abertura do processo eleitoral, bem como pela direção em exercício.

2- A apresentação das candidaturas será feita ao presidente da mesa da assembleia geral, até 35 (trinta e cinco) dias antes da data para a qual tiver sido convocado o ato eleitoral.

3- As candidaturas serão sempre de pessoas individuais, com indicação obrigatória do nome e número de associado da firma associada, filiada na ANAREC, que aquelas representem.

4- Nas candidaturas serão sempre indicados os nomes dos candidatos e os respetivos cargos a que se candidatem, incluindo os respetivos suplentes, para além da indicação referida no número anterior.

5- Deve acompanhar a candidatura, uma declaração de aceitação por parte de cada candidato individual, com a indicação do nome do candidato, número e nome da firma associada, cargo a que se candidata, e devidamente assinada pelo mesmo e com a aposição do carimbo da firma que representa.

6- Quando o candidato seja gerente ou administrador da pessoa coletiva que representa, deverá comprovar a sua qualidade juntando o código de acesso à certidão permanente da mesma. No caso de ser procurador, deverá ser junta procuração com poderes específicos para tal, devidamente autenticada.

7- Todos os documentos que integram a candidatura devem ser originais, não se aceitando a entrega de cópias, exceto se certificadas por entidades competentes para o efeito.

8- Cada associado só pode desempenhar um cargo num destes três órgãos: mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.

9- Com a apresentação das candidaturas, os proponentes deverão indicar dois ou mais delegados, que podem ou não integrar a lista candidata, identificando-os através do nome, contacto telefónico e firma que representam. Aos delegados compete acompanhar e fiscalizar o ato eleitoral.

10- As listas de candidaturas só serão consideradas, desde que se apresentem completas para todos os órgãos sociais, incluindo os seus membros suplentes.

Artigo 19.º

Verificação da conformidade das candidaturas

1- No dia imediato ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, previsto no número 2 do artigo anterior, a mesa da assembleia geral, reunida com os delegados, conferirá a conformidade das listas com as disposições estatutárias, devendo ser lavrada ata dessa reunião.

2- Se for detetada alguma irregularidade, a mesma será corrigida, dentro das 48 horas seguintes, por qualquer dos delegados da respetiva lista, sob pena de esta não poder ser considerada.

Artigo 20.º

Relação das candidaturas

1- No dia referido no número 1 do artigo anterior, o presidente da mesa da assembleia geral fará afixar a relação das candidaturas apresentadas, com indicação das irregularidades, que tenham sido detetadas.

2- As listas serão designadas por ordem alfabética, correspondente à da sua receção.

3- Decorrido o prazo referido no número 2 do artigo anterior, a mesa da assembleia geral aceitará as listas que devam ser consideradas, retificando, se for caso disso, a relação referida no número 1 do presente artigo.

4- A partir das listas aceites nos termos do número anterior, a direção providenciará a elaboração dos boletins de voto, que serão remetidos, com as listas, aos associados eleitores, com a maior brevidade, mas nunca em prazo superior a 72 horas.

Artigo 21.º

Funcionamento da assembleia eleitoral

1- Cada lista candidata deve indicar um delegado, para estar presente em cada uma das mesas de voto.

2- A votação presencial deve ocorrer entre as 10h00 e as 17h00 do dia designado para o ato eleitoral, salvo se outro período horário, for acordado na reunião com os delegados das listas prevista no número 1 do artigo 19.º

3- A votação será realizada por escrutínio secreto.

4- Só poderão votar os associados constantes do caderno eleitoral e os que dele não constando, por não se encontrarem no pleno gozo dos seus direitos sociais à data da abertura do processo eleitoral, entretanto hajam readquirido aquele pleno gozo.

5- Os associados que pretendam votar presencialmente, devem identificar-se perante o presidente da mesa, ou por quem esteja a exercer essas funções, no caso de haver mais do que um local de voto, depositando de seguida o seu voto na urna, após ter sido descarregado o nome do votante no caderno eleitoral.

6- O voto por correspondência é permitido desde que:

- a) Os boletins não tenham qualquer marca que quebre o respetivo sigilo;
 - b) Os boletins tenham sido remetidos via CTT, no envelope RSF que foi enviado aos associados para o efeito;
 - c) Os boletins estejam dobrados em quatro, com a parte escrita para dentro, apresentados em sobrescrito fechado, devidamente assinado e carimbado;
 - d) Esse sobrescrito será por sua vez fechado num outro, remetido ao presidente da mesa da assembleia geral.
- 7- Só serão aceites os votos por correspondência que cumpram cumulativamente os requisitos indicados no número anterior, e que sejam rececionados até ao encerramento do ato eleitoral.
- 8- Os votos recebidos por correspondência serão contabilizados no local em que forem rececionados, e serão colocados na urna, depois de validadas as credenciais pelo presidente da mesa e pelos delegados das listas, e de ter sido efetuada a descarga do nome do votante no caderno eleitoral.
- 9- Tendo ocorrido a votação em mais do que um local de voto, devem ser conferidos os cadernos eleitorais existentes em cada mesa, de forma a validar que não houve duplicação de votos.

Artigo 22.º

Fiscalização do ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral será fiscalizado pela mesa da assembleia geral, à qual, para esse efeito, serão agregados os delegados das listas aceites a sufrágio, aos quais alude o número 9 do artigo 18.º
- 2- Os delegados terão as funções de vogais verificadores, sem direito a voto nas deliberações da mesa.
- 3- Os secretários da mesa serão os escrutinadores.

Artigo 23.º

Contagem de votos

- 1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos.
- 2- Serão considerados votos nulos os que:
 - a) Não obedeçam aos requisitos previstos nos números 6 e 7 do artigo 21.º;
 - b) Contenham qualquer sinal ou anotação.
- 3- Serão considerados votos em branco aqueles cujo boletim não contenha qualquer marca ou sinal.

Artigo 24.º

Proclamação das listas mais votadas reclamações e conclusão dos trabalhos

- 1- Terminada a contagem dos votos e feito o apuramento, o presidente da mesa da assembleia geral proclamará os resultados eleitorais, que ficarão consignados na ata da assembleia eleitoral, assinada por todos os elementos da mesa.
- 2- Após a proclamação referida no número anterior, a mesa da assembleia geral concederá 15 (quinze) minutos para apresentação de reclamações pelos delegados.
- 3- Apresentadas e decididas pela mesa da assembleia geral as reclamações, assim como na ausência das mesmas, o presidente da mesa dará os trabalhos por findos e fará lavrar a ata respetiva.
- 4- Da ata deverá constar o número de votantes, o número dos boletins de voto, devendo individualizar-se os votos presenciais e os votos recebidos por correspondência, o número de votos nulos e/ou em branco, o resultado da votação e a sua discriminação, bem como eventuais reclamações, decisões tomadas ou quaisquer outras ocorrências verificadas no decorrer do ato eleitoral.
- 5- Se nenhuma das listas alcançar a maioria absoluta dos votos válidos entrados nas urnas, o ato eleitoral será repetido no prazo de 15 dias, concorrendo apenas as listas que hajam obtido os dois maiores números de sufrágios ou o maior número, no caso de este ter sido obtido por mais de uma lista.
- 6- As funções dos delegados das listas cessam logo após ser lavrada a ata.

Artigo 25.º

Tomada de posse

- 1- Os membros eleitos para os diversos cargos tomarão posse até ao 15.º dia, contado da data em que se realizou a eleição.
- 2- A posse será conferida pelo presidente eleito da mesa da assembleia geral, sendo a posse deste conferida pelo presidente da assembleia, que o elegeu.

SECÇÃO III

Assembleia geral

Artigo 26.º

Constituição

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.
- 2- Os associados podem ser representados por outros associados, no pleno gozo dos seus direitos, desde que se apresentem devidamente credenciados por carta.
- 3- Cada associado não pode representar mais de um outro associado.

Artigo 27.º

Competência

Para além de todas as outras atribuições da assembleia geral previstas nos presentes estatutos e na lei, compete-lhe:

- a) Eleger a mesa da assembleia e os membros dos órgãos sociais;
- b) Apreciar, discutir e votar anualmente os relatórios e contas apresentadas pela direção, e o respetivo parecer do conselho fiscal;
- c) Deliberar sobre os recursos que para ela tenham sido interpostos nos termos estatutários;
- d) Aprovar e modificar os estatutos;
- e) Autorizar a contratação de empréstimos, com parecer do conselho fiscal;
- f) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- g) Deliberar sobre a fusão, dissolução e liquidação da ANAREC;
- h) Deliberar sobre qualquer assunto para que tenha sido convocada.

Artigo 28.º

Reuniões da assembleia geral

- 1- A assembleia geral ordinária reunirá:
 - a) Para os fins previstos na alínea b) do artigo anterior, até 31 de março de cada ano;
 - b) Para os fins previstos na alínea a) do artigo anterior, até 15 de março do quarto ano de cada mandato.
- 2- A assembleia geral extraordinária reunirá para qualquer dos outros fins da sua competência sempre que:
 - a) O presidente da respetiva mesa o entenda necessário;
 - b) A direção ou o conselho fiscal o requeiram;
 - c) Pelo menos 50 dos associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos o requeiram, em pedido fundamentado.

Artigo 29.º

Convocatória

1- A convocatória da assembleia geral será feita pelo presidente da mesa, por escrito, para o endereço de correio eletrónico que esteja fidelizado, ou por aviso postal, expedido para cada um dos associados, com a antecedência mínima de 10 (dez) dias, e no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião, a ordem do dia e qualquer outro elemento necessário ou de interesse.

2- Nas assembleias gerais não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes.

3- Se da ordem do dia constar qualquer proposta de alteração dos estatutos, a convocatória será acompanhada do texto das alterações propostas.

Artigo 30.º

Quórum

1- A assembleia geral só poderá funcionar na hora marcada se o número de associados presentes ou representados não for inferior a metade dos associados no pleno uso dos seus direitos.

2- Se à hora marcada o número de associados presentes ou representados for inferior àquele mínimo, a assembleia funcionará meia hora depois, com qualquer número.

3- Nos casos em que a assembleia tenha sido convocada a requerimento de associados, só poderá funcionar, mesmo em segunda convocatória, se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

Artigo 31.º

Forma de votação

1- As votações serão feitas pela forma que o presidente da mesa considerar mais adequada.

2- Quando, porém, se referir a eleições ou à aplicação de sanção de exclusão de associados, as votações serão feitas, obrigatoriamente, por escrutínio secreto.

3- Nenhum associado, ainda que representado, poderá votar, por si ou como representante de outrem, nas matérias em que haja conflito de interesses entre a associação e ele próprio, seu cônjuge, ascendente ou descendente ou pessoa coletiva de cuja administração faça parte ele próprio ou qualquer daquelas pessoas.

Artigo 32.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas pela maioria absoluta dos votos dos associados presentes e representados.

2- As deliberações sobre alterações dos presentes estatutos exigem o voto favorável de três quartos dos associados presentes e representados.

3- As deliberações sobre a fusão, dissolução e liquidação da ANAREC requerem o voto favorável de três quartos de todos os associados.

SECÇÃO IV

Mesa da assembleia geral

Artigo 33.º

Composição

1- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Juntamente com os membros da mesa serão eleitos dois suplentes.

3- Na falta definitiva ou impedimento temporário do presidente da mesa, a presidência caberá ao vice-presidente.

4- Na falta definitiva ou impedimento temporário do presidente da mesa e do vice-presidente, o cargo será ocupado pelo secretário.

Artigo 34.º

Funcionamento da mesa

1- Durante todo o período de funcionamento da assembleia geral, será completa a composição da mesa.

2- Para tanto, não estando presente quem deva ocupar qualquer dos cargos efetivos da mesa, poderá qualquer associado presente subir à mesa e ocupar o cargo em causa a convite de quem dirigir os trabalhos, sem prejuízo das regras estabelecidas nos números 3 e 4 do artigo antecedente, e apenas enquanto e se o titular do cargo estiver ausente ou impedido.

Artigo 35.º

Competência do presidente da mesa

Para além das demais atribuições do presidente da mesa previstas nos presentes estatutos, compete-lhe:

- a) Convocar as reuniões e estabelecer a ordem de trabalhos;
- b) Dirigir os trabalhos da assembleia;
- c) Colaborar na redação das atas das assembleias a que presidir e assiná-las conjuntamente com o secretário;
- d) Rubricar os respetivos livros, assinando os termos de abertura e encerramento.

Artigo 36.º

Competência do vice-presidente

Compete ao vice-presidente da mesa coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

Artigo 37.º

Competência do secretário

Ao secretário da mesa compete:

- a) Coadjuvar o presidente no necessário, para o bom andamento dos trabalhos;
- b) Preparar e dar seguimento ao expediente da assembleia;
- c) Colaborar com o presidente da mesa na elaboração das atas, nomeadamente, redigi-las e manuscrevê-las;
- d) Passar certidões das atas, quando requeridas, depois de ouvido o presidente da mesa.

SECÇÃO V

Direção

Artigo 38.º

Composição

- 1- A direção é composta por um presidente e quatro vice-presidentes.
- 2- Juntamente com os membros efetivos da direção serão eleitos um primeiro e um segundo suplentes.
- 3- Na falta definitiva ou impedimento temporário do presidente, será ele substituído por um dos vice-presidentes, a definir na primeira reunião de direção, e este por um dos suplentes pela ordem de eleição.
- 4- A direção poderá optar pela não substituição dos vice-presidentes, em caso de impedimento temporário que não exceda 90 (noventa) dias e desde que se mantenha o quórum.
- 5- No caso de o impedimento temporário de algum vice-presidente se prolongar por mais de 90 dias e não houver quem o substitua, proceder-se-á de acordo com o disposto no artigo 51.º
- 6- Os membros efetivos da direção ficam isentos do pagamento de quotas, não se aplicando a suspensão automática prevista no artigo 11.º, número 1, nem qualquer outra medida restritiva do exercício dos direitos de associado, designadamente o direito a recandidatar-se a novo mandato dos órgãos sociais da ANAREC.

Artigo 39.º

Competência

Compete à direção:

- a) Realizar os fins da ANAREC e defender os interesses profissionais comuns;
- b) Dirigir e coordenar toda a atividade da ANAREC, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- c) Representar a ANAREC em juízo e fora dele;
- d) Admitir e recusar os pedidos de inscrição de associados;
- e) Administrar os bens e valores da ANAREC, e contratar os serviços externos que se revelem necessários;
- f) Contratar o aluguer e/ou arrendamento de bens e/ou equipamentos que se revelem necessários;
- g) Adquirir, alienar ou onerar quaisquer bens móveis;
- h) Criar, organizar e dirigir os serviços administrativos e técnicos, da sede e das delegações, contratar ou despedir pessoal e fixar a sua retribuição, de acordo com as disposições legais aplicáveis, bem como exercer ação disciplinar sobre os seus trabalhadores, nos termos legais;
- i) Executar e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, as deliberações da assembleia geral e as suas próprias resoluções;
- j) Outorgar convenções coletivas do trabalho, de acordo com o disposto no artigo 4.º, número 1, i);
- k) Elaborar, para serem apreciados pela assembleia geral, o programa anual da atividade, o orçamento e o relatório e contas do exercício;
- l) Fixar as quotizações dos associados e suas joias;
- m) Celebrar acordos e protocolos entre a associação e outras entidades;
- n) Por maioria absoluta, a direção pode nomear assessores com vista à profissionalização da ANAREC.

Artigo 40.º

Funcionamento

- 1- A direção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que o presidente o entenda necessário ou dois membros efetivos o solicitem.
- 2- A direção só pode deliberar estando presente a maioria dos seus membros.
- 3- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, cabendo ao presidente em exercício, o voto de qualidade.

Artigo 41.º

Assinaturas que obrigam

- 1- A ANAREC obriga-se pela assinatura conjunta de dois membros da direção.
- 2- A ANAREC obriga-se ainda pela assinatura de procuradores legalmente constituídos.

Artigo 42.º

Competência do presidente

- 1- Para além das demais atribuições cometidas ao presidente da direção, são da sua competência:
 - a) Representar a direção e a própria associação perante os associados, os demais órgãos sociais, os serviços da ANAREC e toda e qualquer pessoa ou entidade, sem prejuízo do disposto no artigo anterior;
 - b) Presidir as sessões da direção e orientar os seus trabalhos, no respeito pelos princípios legais, estatutários e os da colegialidade própria do órgão por si presidido;
 - c) Orientar o funcionamento dos serviços da ANAREC.
- 2- Com exceção do voto de qualidade, o presidente da direção pode delegar quaisquer das suas atribuições noutro membro da direção, em função da matéria e espaço.
- 3- O presidente, depois de ouvida a direção, pode ainda consultar os antigos presidentes, individualmente ou em reunião por ele presidida, e delegar neles a sua representação, incumbindo-os de funções especificamente determinadas.

Artigo 43.º

Competências dos vice-presidentes

Compete aos vice-presidentes da direção substituir o presidente nas suas funções, nos termos estatutários.

SECÇÃO VI

Conselho fiscal

Artigo 44.º

Composição

- 1- O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais efetivos.
- 2- Juntamente com os membros efetivos, são eleitos um primeiro e um segundo suplentes.
- 3- Na falta definitiva ou impedimento de qualquer dos membros efetivos, ascenderá ao seu lugar o membro seguinte, de acordo com a ordem da sua eleição.

Artigo 45.º

Competência

- Para além das demais atribuições cometidas ao conselho fiscal pelos presentes estatutos e pela lei, compete-lhe:
- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a contabilidade da ANAREC e os serviços financeiros;
 - b) Emitir parecer em relação aos problemas sobre que for consultado e chamar a atenção da direção, para qualquer assunto da sua competência que entenda dever ser ponderado;
 - c) Emitir parecer sobre o relatório, balanço e contas, apresentados anualmente pela direção à assembleia geral;

- d) Pronunciar-se sobre quaisquer assuntos, que lhe sejam submetidos pela direção;
- e) Dar parecer sobre as restantes matérias, que obrigatoriamente lhe devam ser submetidas;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral, quando julgar necessário.

Artigo 46.º

Funcionamento

- 1- O conselho fiscal reunirá obrigatoriamente uma vez por semestre e sempre que seja convocado pelo seu presidente, por iniciativa própria ou a pedido dos dois vogais.
- 2- O conselho fiscal só pode deliberar estando presente a maioria dos seus membros.
- 3- Os trabalhos do conselho fiscal são dirigidos e orientados pelo seu presidente.

SECÇÃO VII

Vacaturas e preenchimento subsequente nos órgãos sociais

Artigo 47.º

Demissão e suspensão temporária de membros eleitos

- 1- Os membros eleitos dos órgãos sociais podem apresentar pedido de demissão ou de suspensão temporária do exercício de funções, devendo esse pedido ser fundamentado.
- 2- O pedido de demissão será apresentado à direção, que apreciará o motivo invocado e se pronunciará no prazo de 15 (quinze) dias.
- 3- O pedido de suspensão será apresentado ao órgão respetivo, na pessoa do seu presidente ou na de quem o deva substituir, na hipótese de o pedido ser apresentado por aquele, devendo o órgão pronunciar-se no prazo máximo de 48 horas, sem o que o pedido será considerado tacitamente aceite.
- 4- Todo o membro eleito que perca o gozo dos seus direitos sociais será considerado automaticamente suspenso das suas funções, retomando-as, também automaticamente, a partir do momento em que readquirir aquele pleno gozo.

Artigo 48.º

Perda de mandato

- 1- Pode determinar a perda de mandato o facto de qualquer membro eleito dos órgãos sociais não comparecer, sem motivo justificado, a:
 - a) 3 (três) reuniões seguidas ou 7 (sete) interpoladas da direção;
 - b) 2 (duas) reuniões seguidas ou 3 (três) interpoladas da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal.
- 2- Compete ao órgão relativamente ao qual se verifique a perda de mandato por parte de um dos seus membros, deliberar sobre a mesma.
- 3- Ocorrendo a perda de mandato, o membro do órgão social em questão será substituído pelo respetivo suplente, pela ordem da eleição.

Artigo 49.º

Suspensão e destituição de membros eleitos

- 1- Os membros eleitos dos órgãos sociais podem ser suspensos das suas funções, quando os restantes membros do respetivo órgão, por unanimidade e com fundamento em justa causa, tenham deliberado nesse sentido.
- 2- A suspensão referida no número antecedente deverá ser apreciada pela direção nos 15 (quinze) dias seguintes.
- 3- No mesmo dia da semana seguinte ao parecer previsto no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral convocará a assembleia geral, para uma reunião extraordinária a ser realizada no prazo de 21 (vinte e um) dias, caso não lhe tenha sido dado conhecimento, até àquela data, da eventual revogação da suspensão, por parte do órgão que a haja deliberado.
- 4- A assembleia geral, reunida sob a convocatória referida no número anterior, apreciará a suspensão e os seus fundamentos, tomará conhecimento do parecer referido no número 2 do presente artigo e deliberará sobre a destituição do membro suspenso.

Artigo 50.º

Destituição de órgãos sociais

1- A destituição de órgãos sociais antes do final do mandato, só poderá ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que obtenha o voto favorável de três quartos, dos associados presentes.

2- Na mesma reunião da assembleia geral proceder-se-á ao preenchimento dos lugares vagos, de acordo com as regras estatutárias da substituição.

Artigo 51.º

Composição incompleta

Se a composição de qualquer dos órgãos sociais se tornar definitivamente incompleta, por não haver substituto nem suplente, o seu presidente ou quem exercer a presidência, comunicará o facto ao presidente da mesa da assembleia geral, que convocará uma reunião extraordinária da assembleia geral, no prazo de 21 (vinte e um) dias, para o preenchimento do cargo vago.

Artigo 52.º

Preenchimento de lugares de suplentes

1- Verificando-se a vacatura de qualquer lugar de suplente nos órgãos sociais, ele será preenchido na primeira assembleia geral que se realizar.

2- Se a vacatura se verificar no decurso de uma assembleia geral, será nela mesma preenchido o lugar.

SECÇÃO VIII

Comissões especializadas

Artigo 53.º

Comissões especializadas

1- A direção poderá criar comissões especializadas, permanentes ou temporárias, destinadas a analisar, estudar e acompanhar problemas específicos setoriais ou gerais.

2- As comissões especializadas funcionam segundo regulamento, a aprovar pela direção.

CAPÍTULO IV

Delegações

Artigo 54.º

Delegações regionais

1- A ANAREC poderá promover, desde que as circunstâncias o justifiquem, a criação de delegações regionais, nas diferentes regiões do país.

2- A direção designará o presidente.

3- As delegações regionais, o seu património e os seus serviços, criados ou a criar, são pertença da ANAREC e dependerão diretamente da sua direção.

4- As delegações regionais não têm autonomia financeira e o seu orçamento e demais atos que envolvam despesas, serão sempre aprovados pela direção.

Artigo 55.º

Competências

1- As delegações regionais deverão ter um regulamento próprio, aprovado pela direção, e têm competências delegadas regendo-se pelas linhas programáticas da direção, com a qual colaboram.

2- Para a prossecução dos seus fins, compete às delegações regionais, com as devidas adaptações, as competências descritas nas alíneas a), f), j) e k) do artigo 4.º

3- Compete ainda às delegações regionais:

- a) Receber quotas e enviá-las para a sede, bem como as joias;
- b) Prestar toda a assistência à direção e aos seus associados.

4- Todas as outras competências e demais atos necessitam de mandato da direção.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

Artigo 56.º

Receitas e despesas

1- Constituem receitas da ANAREC:

- a) As joias a pagar por inscrição;
- b) As quotizações;
- c) As contribuições voluntárias de associados ou de quaisquer empresas ou outras organizações;
- d) O produto da venda de quaisquer publicações;
- e) Os juros e rendimentos de valores;
- f) Os valores que, por força da lei, regulamento, disposição contratual ou administrativa, legado ou doação, lhe sejam atribuídos;
- g) As verbas oriundas dos protocolos celebrados com o intuito de prestar serviços aos associados.

2- Constituem despesas da ANAREC:

- a) Os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à instalação, funcionamento e execução das suas atribuições estatutárias, desde que orçamentalmente previstos e autorizados;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objetivo.

3- O orçamento ordinário carece de aprovação da assembleia geral, nos termos previstos nos estatutos.

Artigo 57.º

Joias e quotizações

1- As joias e a quotização dos associados serão fixadas de harmonia com regulamento próprio e em função das necessidades orçamentais.

2- O regulamento a que se refere o número anterior é aprovado pela direção.

Artigo 58.º

Contabilidade

A contabilidade deve corresponder às necessidades de gestão da ANAREC, permitindo sempre a clara análise da situação económico-financeira e a fácil verificação da correspondência entre os valores patrimoniais e contabilísticos.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 59.º

Sanções

1- O não cumprimento dos estatutos, bem como das deliberações tomadas pelos órgãos sociais constitui infração disciplinar punida, consoante a gravidade da mesma e a culpa do infrator, com as sanções seguintes:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão dos direitos sociais, por período não superior a um ano;
- c) Exclusão.

- 2- A sanção de exclusão só pode ser aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais.
- 3- Aos titulares dos órgãos sociais pode ser aplicada a pena de inibição do exercício de funções sociais.

Artigo 60.º

Pena de inibição do exercício de funções sociais

1- Pode ainda ser aplicada uma pena de inibição do exercício de funções sociais aos titulares dos órgãos sociais quando aqueles, no exercício das suas funções, exorbitem das suas competências e com tais atos prejudiquem seriamente os interesses da associação.

2- A penalidade prevista no número anterior será aplicada, sem prejuízo do direito de a ANAREC exigir indemnização pelos prejuízos apurados.

Artigo 61.º

Competência para aplicação das sanções

1- A competência para a aplicação das sanções de advertência e suspensão pertence à direção.

2- A competência para a aplicação da sanção de exclusão e de inibição do exercício de funções sociais pertence à assembleia geral.

Artigo 62.º

Procedimento disciplinar

1- O prazo para instauração de processo disciplinar é de 60 (sessenta) dias, a contar do conhecimento dos factos e do seu autor.

2- A nenhum associado pode ser aplicada uma sanção, sem a formação do respetivo processo disciplinar, com audiência do arguido.

3- Incumbe à direção a organização e instrução do processo, a elaboração da nota de culpa e a proposta da sanção a aplicar, bem como apresentar aos órgãos sociais competentes, as conclusões para deliberação punitiva. A direção pode designar instrutor para o efeito.

4- A nota de culpa deve ser notificada ao associado por carta registada com aviso de receção, expedida para o seu endereço constante dos ficheiros da ANAREC.

5- A direção pode suspender preventivamente os associados que pratiquem faltas suscetíveis da aplicação da sanção de exclusão, enquanto decorrer o processo disciplinar.

6- O associado deve responder à nota de culpa atrás referida no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da receção da mesma, podendo requerer a produção de prova.

7- A prova testemunhal não pode exceder 3 (três) testemunhas por cada facto, não sendo as testemunhas notificadas, competindo ao associado arguido, fazer comparecer as mesmas.

8- Produzidas as provas requeridas pelo associado arguido na sua resposta à nota de culpa, deve o associado arguido ser notificado da decisão final e da sanção disciplinar aplicada, no prazo de 30 (trinta) dias, por carta registada com aviso de receção, expedida para o seu endereço constante dos ficheiros da ANAREC, considerando-se a data da receção da carta como a do efetivo conhecimento, pelo associado, da aplicação da sanção.

9- A sanção de suspensão e de expulsão não desonera os associados infratores, do pagamento das quotas e demais encargos em dívida, nem lhe confere o direito a reaver quaisquer importâncias pagas à ANAREC.

Artigo 63.º

Recurso

1- Da aplicação de qualquer sanção pode o sócio punido, nos 30 (trinta) dias seguintes àquele em que teve efetivo conhecimento da sanção que lhe foi aplicada, interpor recurso, com efeito devolutivo, dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, através de carta registada, com aviso de receção.

2- O recurso será obrigatoriamente apreciado e votado na primeira assembleia geral que se realizar, após a receção do recurso.

3- O presidente da mesa da assembleia geral deverá dar conhecimento ao associado da deliberação adotada sobre o recurso apresentado, por carta registada com aviso de receção, nos 10 (dez) dias seguintes à tomada de decisão.

CAPÍTULO VII

Alteração dos estatutos

Artigo 64.º

Alteração dos estatutos

1- A alteração dos estatutos poderá ser proposta por qualquer órgão social ou em documento assinado por um mínimo de 100 associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

3- A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de 10 dias, por escrito, para o endereço de correio eletrónico que esteja fidelizado, ou por aviso postal, dirigida a todos os associados e deve obedecer ao disposto no artigo 28.º

4- A deliberação de alterar os estatutos será tomada por maioria de três quartos, dos associados presentes na assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

Fusão, dissolução e liquidação

Artigo 65.º

Fusão, dissolução e liquidação

1- A fusão, dissolução e liquidação carecem do voto favorável de, pelo menos, três quartos do número total de associados, em reunião de assembleia geral, expressamente convocada para o efeito.

2- Em caso de dissolução e liquidação compete à assembleia geral deliberar sobre o destino dos bens da associação, não podendo, em caso algum, os bens da ANAREC serem distribuídos pelos associados.

3- A assembleia decidirá igualmente sobre o prazo e forma da dissolução e liquidação do património da associação.

4- Os poderes da comissão liquidatária ficam limitados à prática dos atos meramente conservatórios e necessários, quer à liquidação do património social, quer à ultimateção dos negócios pendentes.

5- Salvo deliberação em contrário, compete à direção em exercício, assumir as funções da comissão liquidatária.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 66.º

Entrada em vigor da alteração dos estatutos

1- A presente alteração aos estatutos entra em vigor decorridos 5 (cinco) dias após a publicação oficial no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Para efeitos do previsto no artigo 7.º, e no que respeita aos atuais associados da ANAREC, já inscritos na associação à data da entrada em vigor da presente alteração aos estatutos, a ANAREC deverá contactar individualmente cada associado, por escrito, pela via mais expedita, para que este, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da receção da comunicação, indique, por escrito, o endereço de correio eletrónico que pretende fidelizar para o efeito de receber todas as comunicações escritas que lhe serão remetidas pela ANAREC, incluindo as convocatórias para as assembleias gerais previstas nos presentes estatutos, devendo declarar que dá o seu consentimento expresso para receber todas e quaisquer comunicações e convocatórias no referido endereço.

3- Caso o associado não indique o endereço de correio eletrónico ou não o fidelize para os efeitos previstos no número anterior, as comunicações escritas previstas nos presentes estatutos ser-lhe-ão efetuadas através de aviso postal.

4- Para efeitos do disposto no artigo 8.º, e no que respeita aos associados da ANAREC que atualmente têm o pagamento das quotas no regime trimestral ou mensal, a ANAREC deverá contactar individualmente cada associado, por escrito, pela via mais expedita, para que este, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da receção da comunicação, indique, por escrito, qual a modalidade de pagamento que passam a optar, a partir do ano de 2025, sob pena de, no silêncio, ser-lhes aplicada a opção semestral.

5- As alterações introduzidas ao capítulo III, secção II, relativas à eleição, duração do mandato e posse dos órgãos sociais da ANAREC, produzem efeitos apenas a partir do início do próximo processo eleitoral, devendo as próximas candidaturas reger-se por estas alterações.

Registado em 23 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 160 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de março de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Consultagri, L.^{da} representada por Luis Maria Moreira de Almeida Seabra.

Secretário - Casa Cadaval - Investimentos Agrícolas, SA, representada por António Neto de Saldanha Oliveira e Sousa.

Tesoureiro - Carlos José da Luz Henriques, em nome próprio.

Vogais:

Herdade da Machoqueira do Grou, CRL, representada por Bernardo da Silveira Gonçalves Ferreira.

João Maria Cordeiro Ferreira Roquette, em nome próprio.

Suplentes:

Bernardo Saldanha, Unip. L.^{da}, representada por Bernardo Neto de Saldanha Oliveira e Sousa.

Casa Prudêncio - Sociedade Agro-Pecuária, L.^{da}, representada por Cláudia Santos Andrade Serrano.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APIP - Associação Portuguesa da Indústria de Plásticos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de março de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Associado: SACOS 88 - Sociedade de Plásticos, L.^{da} (NIPC 502 017 090), representante Amaro Reis.

Vice-presidente executivo - Associado: IP - Interpolimeri Portugal, SA (NIPC 513 793 224), representante Pedro Paes do Amaral.

Vice-presidente tesoureiro - Associado: VIZELPAS - Flexible Films, SA (NIPC 503 844 969), representante Modesto Araújo.

Vice-presidente automóvel - Associado: PLASFIL - Plásticos da Figueira, SA (NIPC 500 219 567), representante Gonçalo Pereira Tomé.

Vice-presidente calçado e componentes - Associado: ATLANTA - Componentes para Calçado L.^{da} (NIPC 503 492 787), representante Paulo Ribeiro.

Vice-presidente edifícios e infra-estruturas - Associado: FERSIL - Freitas & Silva, SA (NIPC 500 860 190), representante Jorge Vicente de Sousa.

Vice-presidente embalagens flexíveis - Associado: POLIVOUGA - Industria de Plásticos, SA (NIPC 501 344 900), representante Tiago Barros.

Vice-presidente embalagens rígidas - Associado: SIE - Sociedade Internacional de Embalagem, SA (NIPC 500 247 463), representante Nuno Frois.

Vice-presidente máquinas e equipamentos - Associado: AGI - Augusto Guimarães & Irmão, L.^{da} (NIPC 500 033 307), representante Nuno Machado Nieto Guimarães.

Vice-presidente matérias-primas - Associado: MIBEPA - Importação, Comércio e Exportação, L.^{da} (NIPC 502 080 620), representante Manuel Mota.

Vice-presidente mobilidade - Associado: POLINTER Plásticos, SA (NIPC 501 292 691), representante Pedro Araújo.

Vice-presidente reciclagem - Associado: SIRPLASTE - Sociedade Industrial de Recuperados de Plástico, SA (NIPC 500 251 363), representante Ricardo Jorge Martins Pereira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Wedrone Portugal, L.^{da} - Constituição

Estatutos aprovados em 9 de abril de 2025.

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Colectivo dos trabalhadores e suas formas de organização

SECÇÃO I

Colectivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

(Definição)

1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa Wedrone Portugal, L.^{da}

Artigo 2.º

(Direitos individuais dos trabalhadores, enquanto membros do colectivo)

1- Enquanto membros do colectivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na constituição, na lei ou outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

2- Todo o trabalhador, enquanto membro do colectivo, tem direito a:

- a) Eleger e ser eleito sem restrições de idade ou funções;
- b) Subscrever requerimentos de convocatórias de plenário, nos termos da alínea b) do artigo 7.º;
- c) Subscrever projetos de alteração dos estatutos;
- d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do número 3 do artigo 61.º;
- e) Impugnar as eleições nos termos da legislação em vigor.

3- É garantida a igualdade de direitos e deveres entre todos os trabalhadores, com proibição de qualquer discriminação baseada no sexo, idade, raça, função, posto de trabalho, categoria profissional, convicções políticas, sindicais, religiosas, etc.

Artigo 3.º

(Órgãos do colectivo dos trabalhadores)

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO II

Plenário; Natureza e competência

Artigo 4.º

(Definição)

É o órgão máximo de deliberação e expressão do colectivo dos trabalhadores.

Artigo 5.º

(Competência)

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT (plenário eleitoral);
- b) Eleger a CT e destituí-la a todo o tempo (plenário eleitoral);
- c) Controlar a atividade 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 lhes sejam submetidos pela CT, ou por Trabalhadores nos termos da b) artigo 7.º;
- e) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil;
- f) Deliberar sobre a adesão, ou revogação da adesão a comissões coordenadoras (plenário eleitoral).

SECÇÃO III

Plenário; Funcionamento

Artigo 6.º

(Local e horas)

1- Os plenários podem realizar-se nas instalações da empresa, fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, em simultâneo com a sua realização, trabalhadores em regime de turnos ou de trabalho extraordinário estejam a desenvolver.

2- Os plenários podem realizar-se nas instalações da empresa, durante o horário de trabalho dos seus participantes, até ao limite de 15 horas por ano.

3- O tempo despendido nos plenários referidos no número 2 não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores participantes, e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT, através do seu secretariado, comunicará a realização dos plenários à direção geral da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 7.º

(Convocação)

O plenário pode ser convocado por:

- a) Comissão de trabalhadores, através do seu secretariado;
- b) Um mínimo de 10 % de trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 8.º

(Prazos para convocatória)

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, sobre a data da sua realização, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda, com a indicação da respetiva ordem de trabalhos.

2- Na hipótese prevista na *b)* do artigo anterior, a CT, através do seu secretariado, deve fixar a data do plenário, no prazo máximo de 20 dias, a partir da data de recepção dos documentos.

Artigo 9.º

(Reuniões do plenário)

1- O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 7.º

Artigo 10.º

(Plenários 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 do plenário, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

(Funcionamento)

1- O plenário é presidido por uma mesa de plenário, constituída pelos membros do secretariado da CT.

2- O plenário delibera validamente sempre que nele participem um mínimo de 10 % dos trabalhadores da empresa.

3- Se à hora marcada não estiverem presentes os 10 % mínimos de trabalhadores da empresa, para formarem «quórum», o plenário pode meia-hora depois, funcionar com qualquer número de presenças.

4- As deliberações são válidas desde que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, excepto para destituição da CT ou de qualquer dos seus membros, em que se exige uma maioria qualificada de 2/3 dos votantes.

Artigo 12.º

(Sistemas de votação)

1- O voto é sempre directo.

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

3- O voto é secreto nas votações referentes às matérias constantes das alíneas *b)*, *e)* e *f)* do artigo 5.º, decorrendo essas votações nos termos da lei em vigor.

4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 13.º

(Discussão em plenário)

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

a) Destituição da CT ou de qualquer dos seus membros;

b) Alteração dos estatutos;

c) Adesão, ou revogação de adesão a comissões coordenadoras.

2- A CT ou o plenário podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 14.º

(Natureza)

1- A 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, noutras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

2- Como forma de organização democrática do colectivo de trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 15.º

(Competência)

1- Compete à CT:

- a)* Exercer o controlo de gestão na empresa;
- b)* Intervir directamente na reorganização da empresa;
- c)* Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- d)* Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- e)* Fomentar as ligações com outras organizações de trabalhadores e órgãos de vontade popular;
- f)* Promover acções sócio-político-profissionais de forma a esclarecer os trabalhadores num objectivo comum;
- g)* Em geral, exercer todas as atribuições e competências que, por lei, outras normas aplicáveis e por estes estatutos que lhe sejam reconhecidas.

2- A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

3- O disposto neste artigo, e em especial na *c)* do número 1 entende-se sem prejuízo das atribuições e competência da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

Artigo 16.º

(Deveres)

No exercício das suas atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a)* Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b)* Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c)* Exigir da direcção geral e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d)* Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- e)* Assumir no seu nível de actuação todas as responsabilidades que para a organização dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação de exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SECÇÃO II

Controlo de gestão

Artigo 17.º

(Definição)

1- Controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa, e especial, e no processo produtivo, em geral, para realização do objectivo constitucional da construção do poder democrático dos trabalhadores.

2- O controlo de gestão consiste no controle do colectivo dos trabalhadores, sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal, e sobre toda a actividade da empresa, para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesa prevista na Constituição da República.

3- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou outras normas aplicáveis, e neste estatutos.

4- A entidade patronal, e órgão de gestão da empresa estão proibidos, por lei, de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

5- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT em conformidade com a lei em vigor, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão, não se substitui ao órgão e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, com os quais não se confunde, nem com eles se coresponsabiliza.

Artigo 18.º

(Conteúdo do controlo de gestão)

1- Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular, os de produção e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;

b) Promover, junto da direcção geral e dos trabalhadores medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;

c) Apresentar à direcção geral sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral à melhoria da qualidade de vida no trabalho e nas condições de higiene e segurança;

d) Defender junto da direcção geral e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da empresa, bem como dos trabalhadores em geral;

e) Pronunciar-se sobre a intervenção, ou desintervenção, do estado na empresa.

2- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

SECÇÃO III

Direitos instrumentais

Artigo 19.º

(Reuniões com a direcção-geral)

1- A CT tem o direito de reunir, periodicamente com a direcção-geral, para a discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, pelo menos uma vez em cada mês.

2- Destas reuniões é lavrada acta, assinada por todos os presentes.

Artigo 20.º

(Direito à informação)

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas todas as

informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto do número anterior, correspondem legalmente deveres de informação, vinculando, não só a direcção-geral, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre a direcção-geral abrange designadamente as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão de obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamentos;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão do pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstenção;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da atividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 19.º, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que a justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT, através do seu secretariado, à direcção-geral.

6- A informação é prestada por escrito, no prazo de oito dias ou de 15 dias se a sua complexidade o justificar.

Artigo 21.º

(Obrigatoriedade de parecer prévio)

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT, os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de linhas de produção;
- d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
- f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos, ou parte, dos trabalhadores da empresa;
- g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- h) Mudança de local de actividade da empresa;
- i) Despedimento individual ou colectivo de trabalhadores.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela direcção-geral.

3- A prática de qualquer dos actos referidos no número 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT, determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4- O parecer da comissão de trabalhadores deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da recepção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido atendendo à extensão ou à complexidade da matéria.

5- A inobservância do prazo aplicável no número anterior, tem como consequência a legitimação da direcção geral, para a prática do acto com dispensa do parecer prévio da CT.

Artigo 22.º

(Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores)

Em especial, para a defesa dos interesses profissionais e direito dos trabalhadores, a CT 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 existência 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 do parecer prévio a

dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração de mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;

d) Emitir os pareceres prévios previstos nas d), e), g) e h) do artigo 21.º;

e) Exercer os direitos previstos nas c) e d) do artigo 18.º;

f) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;

g) Fiscalizar o efectivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pela empresa, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;

h) Visar os mapas de Quadros de Pessoal.

Artigo 23.º

(Participação na elaboração da legislação de trabalho)

A participação da CT na elaboração da legislação de trabalho, é feita nos termos da legislação aplicável.

Artigo 24.º

(Outros direitos)

A CT exercerá outros direitos que vierem a ser reconhecidos ou criados por lei sobrevigente aos presentes estatutos.

SECÇÃO IV

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

(Acção da CT no interior da empresa)

1- A CT tem direito de realizar, no local 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 dos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

Artigo 26.º

(Direitos de 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, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

Artigo 27.º

(Direito a instalações adequadas)

1- A CT tem o direito a instalações adequadas no interior da empresa para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pela direcção-geral.

Artigo 28.º

(Direitos a meios materiais e técnicos)

A CT tem direito a obter da direcção-geral os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições, competindo, igualmente à direcção-geral suportar despesas eventualmente necessárias e devidamente justificadas.

Artigo 29.º

(Crédito de horas)

1- Os trabalhadores da empresa que sejam membros da CT dispõem para o exercício das respectivas atribui-

ções do crédito de vinte e cinco horas mensais.

2- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficie, desenvolver dentro ou fora do local de trabalho, a sua actividade de representante de trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 30.º

(Faltas de representantes de trabalhadores)

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT.

2- As faltas previstas no número anterior, com ressalva das dadas ao abrigo do crédito de horas, determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que lhe é contratualmente aplicável, sem prejuízo das tolerâncias permitidas na empresa.

Artigo 31.º

(Autonomia e independência da CT)

1- A CT é independente do patronato, Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT ingerirem-se no seu funcionamento e actividade, ou de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressão económica ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 32.º

(Proibição dos actos de discriminação contra trabalhadores)

Será 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 33.º

(Proteção dos trabalhadores contrassanções 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 artigos 55.º e 56.º da Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre a CT e com estes estatutos.

1- As sanções abusivas determinam as consequências previstas na legislação em vigor e, se a sanção consistir no despedimento, tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização nos termos da lei em vigor.

Artigo 34.º

(Transferência do local de trabalho dos representantes dos trabalhadores)

Os membros da CT não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da CT.

Artigo 35.º

(Protecção legal)

Os membros da CT gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 36.º

(Despedimento de representantes dos trabalhadores)

1- O despedimento de trabalhadores que sejam membros da CT, durante o desempenho das suas funções e até 5 anos após o seu termo, está sujeito ao disposto nos números seguintes.

2- Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei aplicável, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção judicial, se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado ou a CT.

3- A inobservância do disposto nos números anteriores determina a nulidade do despedimento.

4- No caso referido no número anterior, o trabalhador tem o direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade correspondente.

5- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por 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.

Artigo 37.º

(Suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores)

1- A suspensão preventiva de algum ou alguns representantes referidos no artigo anterior deve ser comunicada, por escrito, ao trabalhador, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspecção do trabalho da respectiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade patronal não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar, por qualquer forma, o exercício das funções para que foi eleito o trabalhador em causa.

Artigo 38.º

(Responsabilidade da entidade patronal)

1- A entidade patronal será responsabilizada nos termos da lei por violação da autonomia ou independência sindical ou acto discriminatório.

2- O administrador, director, gerente ou outro trabalhador que ocupe lugar de chefia que seja responsável por acto referido no número anterior é punido com pena de prisão até 1 ano.

Artigo 39.º

(Exercício de acção disciplinar contra representantes dos trabalhadores)

1- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação a algum dos representantes referidos no artigo 36.º de qualquer sanção disciplinar, sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar durante o desempenho das respectivas funções e até 5 anos após o seu termo.

2- O exercício da acção disciplinar contra algum dos representantes referidos no número anterior, por factos relativos ao desempenho das respectivas funções, nomeadamente por violação do dever de sigilo, está sujeito a controlo judicial.

3- Durante o exercício da acção disciplinar e da tramitação do processo judicial, o representante visado mantém-se em actividade, não podendo ser prejudicado, quer nas suas funções no órgão a que pertença, quer na sua actividade profissional, sem prejuízo de ser suspenso preventivamente ao abrigo do disposto na lei.

SECÇÃO V

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 40.º

(Capacidade judiciária)

1- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 53.º

Artigo 41.º

(Tratamento mais favorável)

Nos termos gerais de direito de trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidas ao colectivo dos trabalhadores e à CT, bem como aos respectivos membros, podem ser alargados por convenção colectiva, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

Artigo 42.º

(Natureza e valor das normas estatutárias)

As normas estatutárias referentes a direitos e garantias da CT dos seus membros e trabalhadores em geral, nomeadamente na parte em que pressupõem obrigações e deveres da entidade patronal e de entidades públicas, reproduzem as normas constitucionais e legais aplicáveis, nas quais reside a força vinculativa para as entidades estranhas ao colectivo dos trabalhadores.

SECÇÃO VI

Orgânica, composição e funcionamento

Artigo 43.º

(Sede)

A sede da CT localiza-se nas instalações da empresa.

Artigo 44.º

(Composição)

A CT é composta por três elementos, mas o seu número será ajustado de acordo com o prescrito no artigo 417.º do Código do Trabalho, no momento da sua eleição.

Artigo 45.º

(Duração do mandato)

1- O mandato da CT é de 3 anos.

2- A comissão de trabalhadores só pode iniciar as suas actividades depois da publicação dos estatutos e da respectiva composição, nos termos da lei.

Artigo 46.º

(Perda do mandato)

1- Perde o mandato, o elemento da CT que, anualmente falte sem justificação a duas reuniões seguidas, ou três interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nomeando o elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes.

3- Se a substituição for global, ou se, para efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandatos, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

4- A comissão provisória deve remeter para a CT a eleger, todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

5- Tratando-se da emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão ao plenário, que se pronunciará.

Artigo 47.º

(Reuniões)

A CT reúne ordinariamente a cada quatro semanas, competindo ao seu secretariado a divulgação da ordem de trabalhos.

Artigo 48.º

(Reuniões extraordinárias)

Pode haver reuniões extraordinárias, sempre que:

- a) Ocorram motivos poderosos que as justifiquem;
- b) A requerimento de pelo menos 3 dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 49.º

(Reuniões de emergência)

A CT pode reunir de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 50.º

(Prazos de convocatórias)

- 1- As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dia, hora e local pré-fixados na sua primeira reunião.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas, com pelo menos, cinco dias de antecedência.
- 3- As convocatórias para as reuniões de emergência não estão sujeitas a quaisquer prazos ou formalidades.

Artigo 51.º

(Deliberações)

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidos desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 52.º

(Delegação de poderes entre membros da CT)

- 1- Sem prejuízo no disposto no artigo anterior, é lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.
- 2- Em caso de gozo de férias ou de impedimento 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 53.º

(Poderes para obrigar a CT)

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, os quais, em princípio, devem pertencer ao secretariado.

Artigo 54.º

(Secretariado)

- 1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, composto por 3 membros, que executará as deliberações da CT.
- 2- A CT nomeia um secretário-coordenador de entre os 3 membros do secretariado.
- 3- Quer o secretariado, quer o secretário-coordenador são eleitos na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.
- 4- A CT pode delegar poderes de representatividade, sem carácter deliberativo, no secretariado, nomeadamente para comparecer em eventuais reuniões pedidas pela direcção-geral.

Artigo 55.º

(Deveres do secretariado)

1- Ao secretariado compete nomeadamente:

- a) Convocar plenários;
- b) Fixar datas de plenários, nos termos do número 2 do artigo 8.º;
- c) Presidir à mesa do plenário, lavrar as respectivas actas, e divulgá-las aos trabalhadores;

- d) Presidir às reuniões da CT, lavrar as respectivas actas, e divulgá-las aos trabalhadores;
 - e) Elaborar e divulgar as ordens de trabalhos dos plenários e reuniões da CT;
 - f) Orientar o expediente recebido;
 - g) Dar andamento aos poderes que a CT lhe delegou.
- 2- Ao secretário-coordenador compete coordenar as tarefas imputadas ao secretariado.

Artigo 56.º

(Financiamento da CT)

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto da venda de documentos e outros materiais, editados pela CT.

2- Dado o carácter aleatório das receitas da CT, a direcção-geral não pode abster-se de suportar despesas eventualmente necessárias e devidamente justificadas, como determina o artigo 28.º

CAPÍTULO III

Comissões coordenadoras

Artigo 57.º

(Regulamentação estatutária)

A execução de uma regulamentação estatutária resultante de uma eventual adesão a comissões coordenadoras, ficará a cargo da CT, na altura em funções, que submeterá posteriormente à aprovação do plenário, já que essa regulamentação virá a constituir matéria de aditamento e/ou alteração aos presentes estatutos.

TÍTULO II

Regulamento Eleitoral e das Deliberações por Voto Secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

Artigo 58.º

(Capacidade eleitoral)

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 59.º

(Princípios gerais sobre o voto)

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o princípio de representação proporcional.

Artigo 60.º

(Caderno eleitoral)

1- A CT providencia para manter actualizado um recenseamento dos trabalhadores com o direito a voto, organizado por ordem alfabética.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações, por voto secreto, e será aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 61.º

(Convocatória de eleições)

1- A eleição é convocada com a antecedência mínima de 20 dias, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

2- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundidas pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

Artigo 62.º

(Candidaturas)

1- Podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores de estabelecimento.

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

3- As listas podem conter a identificação, idade, categoria e posto de trabalho dos candidatos dos candidatos a membros efectivos e suplentes.

Artigo 63.º

(Apresentação de candidaturas)

1- As candidaturas podem ser apresentadas até 10 dias antes da data marcada para as eleições.

2- A apresentação consiste na entrega da lista ao secretariado da CT, acompanhada de uma declaração de aceitação por todos os candidatos, e subscrita nos termos do artigo anterior, pelos proponentes.

3- O secretariado da CT entrega aos apresentantes um recibo com a data e hora de apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido, atribuindo, nesse mesmo documento, uma letra à respectiva lista, que funcionará como sigla

4- A atribuição da letra é feita por ordem cronológica de apresentação com início na letra A.

5- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar no acto da apresentação, toda a documentação recebida pela CT, para os efeitos deste artigo.

Artigo 64.º

(Rejeição de candidaturas)

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

2- O secretariado da CT dispõe no prazo máximo de 2 dias uteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades que as listas apresentem podem ser corrigidas dentro do prazo previsto para a sua apresentação e referido no número 1 do artigo anterior.

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, assinado pelo secretariado da CT e entregue aos proponentes.

Artigo 65.º

(Aceitação de candidaturas)

Até 3 dias antes do acto eleitoral, a CT publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 2 do artigo 61.º, a aceitação de candidaturas.

Artigo 66.º

(Local e horário)

1- A votação efectua-se nas instalações da empresa, e durante as horas de trabalho.

2- A votação tem início 30 minutos antes do começo, e termina uma hora depois do fim do período de funcionamento da empresa, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

3- A votação durante o período normal de trabalho não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo dispendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 67.º

(Mesas de voto)

- 1- Os trabalhadores distribuem-se pelas mesas de voto, de forma que em cada uma, não exceda 500 votantes.
- 2- O critério de distribuição dos trabalhadores obedece ao princípio da ordem alfabética do primeiro nome de cada trabalhador.

Artigo 68.º

(Composição e forma de designação das mesas de voto)

- 1- Cada mesa é constituída por 1 presidente e 2 vogais, designados pela CT e escolhidos de entre os trabalhadores da empresa, tendo em linha de conta a sua isenção em relação à votação em questão.
- 2- Os trabalhadores designados escolhem entre si, o presidente e os vogais.
- 3- Cada lista candidata à CT pode designar um representante que, como delegado da lista, acompanha e fiscaliza todas as operações de votação.

Artigo 69.º

(Comissão eleitoral: Composição, mandato e funcionamento)

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:
 - a) Três elementos da comissão de trabalhadores, eleitos de entre os seus membros os quais designarão o presidente da CE;
 - b) O número de membros referidos na alínea anterior, será acrescido de um representante designado (delegado de lista), por cada uma das listas concorrentes ao acto eleitoral, por escrito, no acto de apresentação das respectivas candidaturas;
 - c) Na falta de CE eleita nos termos destes estatutos, a mesma será constituída por um representante de cada lista concorrente e igual número de trabalhadores que convocaram a eleição, designados pelos mesmos.
- 2- A CE deliberará validamente desde que estejam, presentes metade mais um dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.
- 3- As reuniões da CE serão convocadas pelo seu presidente, ou por três dos seus membros, com uma antecedência de 24 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.
- 4- A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato de cada CT, o qual determinará a duração do mandato, sendo, em regra, de 3 anos.
- 5- À comissão eleitoral cabe elaborar o caderno eleitoral, entregar pelo empregador, estabelecer o local e mesas de voto e horários de funcionamento da votação, fazer o apuramento dos resultados eleitorais e afixá-los bem como fazer as publicações obrigatórias.
- 6- A comissão eleitoral cessa funções com a tomada de posse da nova comissão de trabalhadores.

Artigo 70.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 transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as siglas atribuídas às respectivas listas de candidatura.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco a ser assinalado com a escolha do votante.
- 4- A impressão dos votos fica a cargo da CT que assegura o seu fornecimento na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa ir dentro do horário previsto.

Artigo 71.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 de voto, de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz a sua opção e dobra o boletim de voto em quatro, e entregue ao presidente da mesa que o insere na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em folha de papel de 25 linhas, mediante a assinatura do votante, a qual, sendo aquele anual até ser substituída por impressão digital, cabendo, nesse caso, ao presidente, registar o nome do votante.

5- O registo de presenças conterà um termo de abertura e um termo de encerramento com a indicação do nº total de páginas, e será assinado e rubricado em todas as páginas pelos elementos da mesa, trancando-se as linhas em branco, e ficando a ser parte integrante da respectiva acta.

6- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 72.º

(Valor dos votos)

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

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais do que um quadrado, ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação ou não tenha sido admitida;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura, ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo, o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 73.º

(Abertura das urnas e apuramento)

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente nas mesas 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.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respectivo.

4- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto, pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral lavra uma acta de apuramento global, com as formalidades previstas no número 2.

6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 74.º

(Publicidade)

1- Durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da acta de apuramento global, nos locais em que a votação se tiver realizado.

2- Dentro do prazo de 10 dias a CT requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da CT e dos Estatutos ou das suas alterações, se for o caso, juntando os documentos prescritos na lei.

3- A CT deverá enviar à direcção-geral da empresa os documentos referidos atrás, no prazo de 10 dias.

Artigo 75.º

(Recursos para impugnação de eleições)

Qualquer trabalhador com direito a voto, tem direito a impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos nos termos do número 3 do artigo 12.º

Artigo 76.º

(Destituição da CT)

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores permanentes da empresa.

2- Para a deliberação da destituição exige-se maioria de 2/3.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 61.º, se a CT o não tiver feito no prazo máximo de 15 dias, a contar da data de receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário, nos termos do artigo 13.º

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 77.º

(Alteração dos estatutos)

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 13.º, as deliberações para a alteração destes estatutos, aplicam-se com as necessárias adaptações as regras do capítulo I do título II (Regulamento Eleitoral para a CT).

2- Para a deliberação prevista no número anterior, exige-se uma maioria simples.

Artigo 78.º

(Adesão ou revogação de adesão a comissões coordenadoras)

1- Sem prejuízo do disposto no artigo 13.º as deliberações para adesão ou revogação da adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras do capítulo I do título II (Regulamento Eleitoral para a CT), com as necessárias adaptações.

2- Para a deliberação, prevista no número anterior, funciona o princípio da maioria simples.

3- Se a deliberação for no sentido de adesão, ou, depois de aderir, for no sentido de revogação, a CT deve tomar as disposições previstas no artigo 57.º

Artigo 79.º

(Deliberações não especificadas por voto secreto)

1- As regras constantes do capítulo II, título II (Regulamento Eleitoral para a CT), aplicam-se, com as necessárias adaptações a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

2- Para as deliberações previstas no número anterior, exige-se uma maioria simples.

CAPÍTULO III

Disposições gerais

Artigo 80.º

(Distribuição dos estatutos)

A CT providenciará para que um exemplar dos estatutos, seja distribuído, no acto de admissão de cada novo trabalhador da empresa.

Artigo 81.º

(Património da CT)

Em caso de extinção da CT, o património será doado a uma instituição de caridade a designar em assembleia de trabalhadores.

Artigo 82.º

(Vigência)

1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato após a afixação da acta global de votação que sobre eles recair.

2- A eleição de uma nova CT rege-se pelo disposto nestes estatutos.

Registado em 16 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 19, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal - Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 11 de abril de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2014.

Os trabalhadores da Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal, no exercício dos direitos conferidos pela Constituição e pela lei, dispostos a reforçar os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Preâmbulo

Doze anos após a sua criação, os estatutos da comissão de trabalhadores são novamente discutidos em assembleia geral, com vista à sua alteração para que possam adequar-se melhor à realidade atual da Easyjet em Portugal. Após um árduo processo de revisão, procurou-se completar os estatutos em face ao crescimento das bases portuguesas e do coletivo de trabalhadores.

No intuito de preservar a independência e imparcialidade da comissão de trabalhadores e evitar potenciais conflitos de interesse entre os representantes dos trabalhadores e a gestão da empresa, foi introduzido o conceito de período de nojo para membros da comissão que desejem candidatar-se a cargos de chefia. Este período tem como objetivo garantir que as funções de representação dos trabalhadores não sejam comprometidas por interesses contrários ao compromisso com a transparência e a defesa dos direitos coletivos. Além disso, busca-se preservar a confiança mútua entre os órgãos representativos dos trabalhadores e os próprios trabalhadores, garantindo uma representação eficaz e alinhada com os melhores interesses de todos.

Foram também atualizados artigos relativamente à videoconferência e ao voto eletrónico, hoje amplamente utilizados pelas estruturas de representação e particularmente úteis na área da aviação civil, apresentando-se como ferramentas importantes de participação dos trabalhadores.

É intenção destes estatutos e da comissão de trabalhadores, que os trabalhadores eleitos se rejam pelos princípios de democracia participativa, primando sempre pela total transparência em todos os seus atos.

A comissão de trabalhadores («CT») é autónoma e independente do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas ou associações de outra natureza.

É objetivo desta CT e de todos a que lhe pertencem garantir os valores republicanos da igualdade, liberdade e fraternidade.

TÍTULO I

Organização, competência e direitos

CAPÍTULO I

Formas de organização

SECÇÃO I

Âmbito e direitos

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestam a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal, na área geográfica que abrange o Continente e as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou que, embora vinculados a essas áreas estejam destacados em delegações da empresa no estrangeiro.

2- Os presentes estatutos respeitam o coletivo de trabalhadores.

3- Os trabalhadores organizam-se e atuam pelas formas previstas nestes estatutos e neles reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal a todos os níveis.

Artigo 2.º

Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo

1- Os trabalhadores exercem diretamente, ou através dos seus órgãos representativos legitimamente eleitos, todos os direitos reconhecidos na Constituição, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- São direitos dos trabalhadores:

- a) Eleger e ser eleito membro da CT ou das subcomissões de trabalhadores;
- b) Subscrever projetos de alteração de estatutos, requerimentos, listas de candidatura e convocatórias;
- c) Impugnar os processos eleitorais, com fundamento na violação de lei, dos estatutos ou do Regulamento Eleitoral;
- d) Participar e intervir sob todas as formas usuais nas assembleias;
- e) Exercer quaisquer cargos, funções das assembleias ou dos órgãos representativos eleitos.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral (AG);
- b) A comissão de trabalhadores (CT);
- c) As subcomissões de trabalhadores (ST).

SECÇÃO II

Assembleia geral - Natureza e competência

Artigo 4.º

Assembleia geral

A assembleia geral é constituída por todos os trabalhadores, e reúne-se normalmente na sede da empresa, sita no Aeroporto Humberto Delgado (Lisboa), através de videoconferência ou noutro lugar designado pela CT.

Artigo 5.º

Competência da assembleia geral

Compete à assembleia geral:

- a) Definir as bases orgânicas da representação dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Destituir a CT;
- c) Acompanhar e decidir sobre a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para os trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT;
- e) Deliberar sobre a adesão ou revogação de adesão da CT a qualquer comissão coordenadora.

SECÇÃO III

Assembleia geral - Funcionamento

Artigo 6.º

Convocação da assembleia geral

A assembleia geral pode ser convocada:

- a) Pela comissão de trabalhadores (CT);
- b) Pelo mínimo de 100 ou 10 % dos trabalhadores, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da atividade desenvolvida pela CT;
- b) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas da CT.

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

Artigo 8.º

Assembleia geral descentralizada

As reuniões da assembleia geral poderão ser descentralizadas em assembleias locais, na proporção de uma por base, devendo ser observados os seguintes requisitos:

- a) Sempre que possível, as reuniões devem ser realizadas através de recurso a videoconferência;
- b) As reuniões são realizadas de forma simultânea, com agendamento para o mesmo dia, hora e com a mesma ordem de trabalhos;
- c) O apuramento dos votos para efeitos de maiorias necessárias nos atos eleitorais e deliberações é aferido em função da votação de todas as assembleias locais.

Artigo 9.º

Assembleia geral de emergência

1- A definição da natureza urgente da assembleia, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

2- As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

Artigo 10.º

Assembleias setoriais

Poderão realizar-se assembleias setoriais, que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o setor ou delegação;
- b) Questões relativas ao setor ou à competência delegada às subcomissões de trabalhadores.

Artigo 11.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral delibera validamente sempre que nela participem pelo menos 10 % ou 100 dos trabalhadores da Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal, nos termos do número 1 do artigo 1.º, considerando-se o somatório dos membros presentes no conjunto das assembleias descentralizadas, salvo para a destituição da CT, em que a participação mínima deve corresponder a 20 % dos trabalhadores.

2- Para efeito 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- As deliberações são válidas quando tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

4- Exige-se a maioria qualificada de dois terços dos votantes para a destituição da CT.

5- A assembleia geral é presidida pela CT e pelas subcomissões de trabalhadores no respetivo âmbito.

6- A assembleia geral pode ser convocada e feita de maneira virtual caso se disponha de um sistema apropriado que cumpra os requisitos legais e estatutários para realizar a assembleia.

Artigo 12.º

Sistemas de votação em assembleias

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção, cumprindo os requisitos de voto direto e identidade pessoal.

3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT e subcomissões de trabalhadores, à adesão ou revogação de adesão a comissões coordenadoras e à aprovação ou alteração de estatutos, decorrendo as votações nos termos da lei e pela forma indicada nos regulamentos eleitorais inclusos nestes estatutos.

4- A votação pode ser feita via internet ou outro sistema de comunicação que cumpra os requisitos anteriores deste artigo, o voto direto e os requisitos de identidade pessoal. Para o caso de ser necessário voto secreto, o sistema terá de cumprir os requisitos da lei e destes estatutos.

5- A assembleia geral pode submeter outras matérias ao sistema de votação previsto nos números anteriores.

Artigo 13.º

Discussão em assembleias

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

a) Destituição da CT ou dos seus membros ou das subcomissões de trabalhadores;

b) Aprovação ou alteração dos estatutos e do Regulamento Eleitoral;

c) Dissolução da Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal, ou pedido de declaração da sua falência.

2- A CT ou a assembleia poderá submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

CAPÍTULO II

Comissão de trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da CT

Artigo 14.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente eleito, designado, investido e controlado pelos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e outras normas aplicáveis, e nestes estatutos.

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

Artigo 15.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Defender interesses profissionais e gerais dos trabalhadores;
- b) Participar na gestão dos serviços da Easyjet, conforme permitido por lei;
- c) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- d) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que lhe sejam reconhecidas por lei, outras normas aplicáveis e estes estatutos.

SECÇÃO II

Direitos e deveres da CT

Artigo 16.º

Direitos da comissão de trabalhadores e da subcomissão de trabalhadores

- 1- A comissão de trabalhadores tem direito, nomeadamente, a:
 - a) Receber a informação necessária ao exercício da sua atividade;
 - b) Exercer o controlo da gestão da empresa;
 - c) Participar, entre outras áreas, no processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de formação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
 - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras;
 - e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
 - f) Reunir-se, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.
- 2- Compete à subcomissão de trabalhadores, de acordo com orientação geral estabelecida pela comissão:
 - a) Exercer, mediante delegação pela comissão de trabalhadores, os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e e) do número anterior;
 - b) Informar a comissão de trabalhadores sobre os assuntos de interesse para a atividade desta;
 - c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do respetivo estabelecimento e a comissão de trabalhadores;
 - d) Reunir com o órgão de gestão do estabelecimento, nos termos da alínea f) do número anterior.

Artigo 17.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade dos órgãos dos trabalhadores;
- c) Exigir dos órgãos de gestão da Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal, e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer e desenvolver relações de cooperação e solidariedade com as organizações de trabalhadores de outros serviços e setores, assim como com as comissões coordenadoras;
- e) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da Easyjet na prossecução dos objetivos comuns aos trabalhadores;
- f) Elaborar o relatório anual de atividade e divulgá-lo até 15 de fevereiro de cada ano;
- g) Elaborar o regulamento interno de funcionamento da CT nas primeiras reuniões após a sua eleição, ou a sua alteração em qualquer altura em que tal se mostre necessário;
- h) Elaborar e controlar o orçamento anual da CT.

Artigo 18.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

SECÇÃO III

Controlo de gestão

Artigo 19.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção e empenhamento organizado dos trabalhadores na atividade da Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal, no sentido da defesa dos trabalhadores e da consolidação da sucursal em Portugal.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT conforme os termos e as normas previstas na Constituição, na lei ou em outras normas aplicáveis, bem como nestes estatutos.

3- Em especial para a realização do controle de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade 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, à melhoria das condições de trabalho nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores;
- f) Entre as atribuições da CT em matéria de controlo de gestão inclui-se a de velar pelo cumprimento das obrigações dos órgãos de gestão da empresa para com o Sistema Nacional de Estatística;
- g) A competência da CT para o exercício do controle de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 20.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos na lei e nos artigos seguintes.

Artigo 21.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem direito de reunir periodicamente com o conselho de administração e com o órgão de recursos humanos da empresa, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas 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 ata assinada por todos os presentes.

4- O disposto neste artigo é aplicável às subcomissões de trabalhadores em relação à hierarquia da empresa ao nível respetivo.

5- Sem prejuízo do disposto dos números anteriores, a CT poderá solicitar reuniões com os restantes órgãos de gestão e unidades da empresa.

Artigo 22.º

Direito à informação

1- A comissão de trabalhadores tem direito a informação sobre:

- 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 do 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 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) Projecto de alteração do objecto, do capital social ou de reconversão da actividade da empresa;
- j) Parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo anterior, nas quais a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ao conselho de administração da Easyjet.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de dez dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 dias, caso a complexidade da matéria o justifique.

Artigo 23.º

Participação nos processos de reestruturação

Em especial, no âmbito da participação na reestruturação da empresa, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos nestes Estatutos, sobre as formulações dos planos ou projetos de reestruturação;
- b) O direito de ter acesso à versão final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciar sobre eles antes da sua aprovação;
- c) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos responsáveis pelos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- d) O direito de emitir juízos críticos, formular sugestões e apresentar reclamações junto dos órgãos competentes da empresa.
- e) Outros direitos previstos pela lei.

Artigo 24.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, tendo conhecimento do processo desde o seu início, controlando a regularidade do mesmo, bem como a existência de justa causa, por meio da emissão de parecer prévio, conforme a legislação aplicável;
- b) Intervir no controle dos motivos e no processo de despedimento coletivo, por meio de parecer prévio a ser dirigido ao órgão governamental competente, conforme a legislação aplicável;
- c) Ser ouvida sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação;
- d) Visar as folhas de remunerações e as guias relativas ao pagamento das contribuições destinadas às caixas de previdência;
- e) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para as caixas de previdência, tanto as devidas pela empresa quanto as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 25.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores de Easyjet Airline Company - Sucursal em Portugal.

Artigo 26.º

Participação na planificação económica

1- Em especial para intervenção na planificação económica a nível setorial e regional, a CT tem o direito a que lhe sejam facultados todos os elementos e informações relativos aos planos económico-sociais que contemplem o respetivo setor ou região e de sobre eles emitir pareceres.

2- Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos económico-sociais e constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que os aprovarem.

3- Os direitos previstos neste artigo entendem-se sem prejuízo do direito que assiste as comissões coordenadoras setoriais ou regionais às quais a CT aderir de terem assento, nos termos da legislação aplicável, órgãos de planificação setorial ou regional.

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 legislação aplicável.

SECÇÃO IV

Condições e garantias para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 28.º

Reuniões na empresa

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano.

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

4- Para efeitos dos números 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores deverão comunicar a realização das reuniões aos órgãos de gestão com a necessária antecedência.

Artigo 29.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores têm direito a exercer o voto, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, devem ser tomadas por voto secreto, no local de trabalho e durante o período de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respetivo.

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

Artigo 30.º

Acção da CT no interior da empresa

A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

Artigo 31.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

A CT tem o direito de afixar e distribuir todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores.

Artigo 32.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da CT pelo conselho de administração da Easyjet.

Artigo 33.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do conselho de administração da Easyjet os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 34.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, os membros das seguintes estruturas têm direito ao seguinte crédito mensal de horas:

- a) Subcomissão de trabalhadores: Oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores: Vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora: Vinte horas;
- d) Caso a empresa tenha mais de 1000 trabalhadores, a comissão de trabalhadores pode deliberar, por unanimidade, redistribuir entre os seus membros um montante global correspondente à soma dos créditos de horas de todos eles, com o limite individual de quarenta horas mensais.

3- O trabalhador que seja membro de mais de uma das estruturas referidas no número 1 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 atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 35.º

Desempenho de funções a tempo inteiro

1- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores ou das comissões coordenadoras que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a protecção legal e todos os direitos previstos na lei ou outras normas aplicáveis, bem como nestes estatutos, para desenvolverem no interior da empresa as funções para que foram eleitos.

2- Nos termos da lei geral do trabalho, as consequências para os trabalhadores referidos no número anterior não podem ultrapassar as resultantes do regime jurídico da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador.

Artigo 36.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao conjunto de trabalhadores.

2- É proibido às entidades estranhas aos trabalhadores, promover a constituição e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, das subcomissões de trabalhadores e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 38.º

Protecção em caso de procedimento disciplinar ou despedimento

1- A suspensão preventiva de um trabalhador membro de estrutura de representação coletiva não obsta ao seu direito de aceder a locais e de exercer atividades relacionadas com o exercício das suas 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 co-

letiva 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, que exerça ou haja exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

Artigo 39.º

Período de nojo para candidatura a cargos de chefia

1- Para os efeitos deste artigo, considera-se cargos de chefia todas as funções de liderança que envolvem a responsabilidade direta sobre a *performance* de equipas, incluindo, mas não se limitando a, cargos como *base manager*, *crew performance manager*, *operations manager*, *flight operations manager*, *pilot support manager*, *base captain*, *country manager*, *industrial relations*, *crew services manager*, entre outros cargos que envolvem direção, gestão, coordenação e controlo dos serviços na empresa, com responsabilidade direta pela supervisão e desempenho das equipas ou processos sob sua responsabilidade.

2- Estão também englobados nesta definição quaisquer outros cargos futuros que, pela sua natureza, envolvam funções de liderança, gestão, coordenação ou controlo das operações e equipas, conforme venha a ser determinado pela evolução da estrutura organizacional da empresa.

3- Os membros da comissão de trabalhadores que, durante o seu mandato, pretendam candidatar-se a qualquer cargo de chefia, conforme definido no número 1 deste artigo, deverão cumprir um período de nojo de 1 (um) ano após o termo das suas funções na comissão de trabalhadores. Durante este período, o membro estará impedido de se candidatar a cargos de chefia, de acordo com as condições estabelecidas neste artigo.

4- Não serão afetadas pelo período de nojo as candidaturas a cargos que não envolvem funções de gestão direta de equipas ou responsabilidade sobre a *performance* operacional. Estão explicitamente excluídos do período de nojo os seguintes cargos:

- a) *Cabin manager*;
- b) *Captain*;
- c) *Roster forum representative*;
- d) *Leave superuser*;
- e) *Cultural ambassador*;
- f) *Sales influencer*;
- g) *Cti trainer*;
- h) *Instructor*;
- i) *Recruiter*;

j) Outros cargos de natureza similar, que não envolvem a gestão direta de equipas ou a responsabilidade sobre o desempenho de grupos.

5- Esses cargos, conforme definido no número anterior, não envolvem funções de direção, gestão, coordenação ou controlo das operações ou equipas. Estão, portanto, excluídos do período de nojo, permitindo que os membros da comissão de trabalhadores possam candidatar-se a estas funções, sem a limitação do período de nojo.

6- Quaisquer outros cargos futuros que, pela sua natureza, não envolvam funções de gestão direta de equipas ou responsabilidade sobre a *performance* operacional também estarão excluídos deste período de nojo, conforme determinado pela evolução da estrutura organizacional da empresa. Este regime de exclusão garante o princípio da liberdade do trabalhador em procurar novas oportunidades profissionais, em conformidade com o Código do Trabalho, assegurando que a limitação ao exercício de direitos profissionais não prejudique a mobilidade e a liberdade de escolha do trabalhador para cargos que não envolvam funções de chefia.

SECÇÃO V

Enquadramento geral da competência e direitos

Artigo 40.º

Capacidade judiciária

1- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e responsabilidades individuais de cada um dos seus membros.

3- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, poderá representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 49.º

Artigo 41.º

Tratamento mais favorável

Nos termos gerais de direito de trabalho, as atribuições, competências, direitos e garantias reconhecidos ao conjunto dos trabalhadores e à CT, bem como aos respetivos membros, podem ser alargados por convenção coletiva do trabalho, acordo de empresa ou usos da empresa que estabeleçam um regime mais favorável, desde que não contrariem normas legais imperativas de conteúdo proibitivo ou limitativo.

SECÇÃO VI

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 42.º

Sede da comissão de trabalhadores

A sede da CT localiza-se na sede da Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal, no Aeroporto Humberto Delgado (Lisboa).

Artigo 43.º

Composição

A CT é composta pelo número de membros previstos pelo Código do Trabalho:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores - 2 membros;
- b) Empresa com 51 a 200 trabalhadores - 3 membros;
- c) Empresa com 201 a 500 trabalhadores - 3 a 5 membros;
- d) Empresa com 501 a 1000 trabalhadores - 5 a 7 membros;
- e) Empresa com mais de 1000 trabalhadores - 7 a 11 membros.

Artigo 44.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato da comissão de trabalhadores será de até ao máximo de 4 anos, de acordo com a lei.

2- Coloca-se a imposição que aos dois anos de mandato seja feita uma renovação da legitimidade da CT, através de uma votação em assembleia geral. Recomenda-se que esta votação seja secreta, embora não se imponha tal requerimento.

3- Para melhorar a gestão e evitar excessiva burocracia, esta renovação da legitimidade poderá ser antecipada ou adiada por um período de seis meses de modo a coincidir com outra assembleia geral.

4- Apenas serão apresentados dois sentidos de voto: A favor da continuidade ou contra a continuidade da comissão.

5- No período da renovação de legitimidade de acordo com o número 2 deste artigo, se a mesma for recusada, devera proceder-se à eleição de uma nova CT. A CT manter-se-á em funções até nova eleição.

6- A CT entra em exercício no dia posterior ao da afixação da ata de apuramento global da respetiva eleição.

Artigo 45.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- Poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) Pelo requerimento de, pelo menos, 3 dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos;
- c) Poderão haver reuniões de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 46.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões é feita pelo secretariado que faz distribuir a respetiva 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 CT.

Artigo 47.º

Prazo de convocatória

1- As reuniões ordinárias da CT ocorrerão em dia, hora e local previamente definidos na sua primeira reunião após a respetiva eleição.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com, no mínimo, 5 dias de antecedência.

3- As convocatórias para as reuniões de emergência não estão sujeitas a quaisquer prazos ou formalidades específicas.

Artigo 48.º

Deliberações da CT

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 49.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, 4 dos membros do secretariado da CT.

Artigo 50.º

Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

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 CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação da Assembleia geral as receitas e despesas da sua atividade.

Artigo 51.º

Coordenação da CT

A atividade da CT é coordenada por um secretariado designado na primeira reunião após a tomada de posse, sendo constituído por 5 membros.

Artigo 52.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o elemento da CT que faltar injustificadamente a três reuniões consecutivas ou a seis não consecutivas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do artigo seguinte.

Artigo 53.º

Regras a observar em caso da destituição da CT ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se por um membro suplente da lista correspondente.

2- Se a destituição for global ou se, por renúncia, destituição ou perda de mandato, o número de membros da CT for reduzido a menos da metade, a assembleia geral elegerá uma comissão provisória responsável por promover novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3- Se houver necessidade de emissão de parecer com prazo anterior à entrada em funções da nova CT, a comissão provisória submete a questão à assembleia geral, que se pronunciará.

Artigo 54.º

Subcomissões de trabalhadores

Poderá haver subcomissões de trabalhadores em novos estabelecimentos ou desde que se verifiquem condições para tal nos termos da lei.

Artigo 55.º

Composição das subcomissões de trabalhadores

As subcomissões de trabalhadores terão a seguinte composição de acordo com a lei:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores - 2 membros;
- b) Empresa com 51 a 200 trabalhadores - 3 membros;
- c) Empresa com 201 a 500 trabalhadores - 3 a 5 membros;
- d) Empresa com 501 a 1000 trabalhadores - 5 a 7 membros;
- e) Empresa com mais de 1000 trabalhadores - 7 a 11 membros.

Artigo 56.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer as atribuições e poderes nelas delegados pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que considerem de interesse dos trabalhadores e da própria CT;
- c) Manter uma ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores do estabelecimento e a CT;
- d) Executar as deliberações da assembleia geral e da CT;
- e) Convocar e dirigir as assembleias setoriais;
- f) Conduzir o processo eleitoral na área respetiva;
- g) Em geral, exercer todas as atribuições e poderes previstos na lei e nestes estatutos.

Artigo 57.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1- A eleição das subcomissões de trabalhadores efetivam-se segundo as normas destes estatutos, aplicáveis com as necessárias adaptações.

2- As regras relativas à destituição da CT serão igualmente aplicáveis, com as devidas adaptações.

Artigo 58.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores será de até 4 anos, conforme a lei, devendo coincidir sempre com o mandato da CT.

2- Em qualquer situação de dissolução da CT, será também imediatamente dissolvida a subcomissão.

3- Aos dois anos de mandato, deverá ser realizada uma renovação da legitimidade da subcomissão, por meio de uma votação em assembleia geral, conforme o artigo 11.º destes estatutos. Recomenda-se que essa votação seja secreta, embora não seja uma exigência obrigatória.

4- Apenas serão apresentados dois sentidos de voto: A favor da continuidade ou contra a continuidade da subcomissão.

5- Caso a renovação da legitimidade, conforme o número 3, seja recusada, deverá ser realizada uma nova eleição para a subcomissão, que permanecerá até ao final do mandato da CT em exercício.

Artigo 59.º

Normas aplicáveis

A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos, no que se refere à organização, direitos e funcionamento da CT.

Artigo 60.º

Articulação com a CT

1- As subcomissões de trabalhadores efetuam reuniões periódicas com a CT.

2- A CT pode realizar reuniões alargadas com as subcomissões de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um estabelecimento, a CT reúne obrigatoriamente alargada com a respetiva subcomissão de trabalhadores, cujos membros têm direito a voto consultivo.

SECÇÃO VII

Comissões coordenadoras

Artigo 61.º

Comissão coordenadora por setor de atividade económica

A CT adere à comissão coordenadora das CT das empresas do setor de transportes, cujos estatutos serão aprovados, nos termos da lei, pelas CT interessadas.

Artigo 62.º

Comissão coordenadora por região

A CT adere às comissões coordenadoras das CT das regiões de Lisboa, Porto, Faro, Funchal e Ponta Delgada, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei, pelas CT interessadas.

SECÇÃO VIII

Disposições finais

Artigo 63.º

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de procedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência, conforme determinação da CT em exercício.

TÍTULO II

Regulamento eleitoral e das deliberações do voto secreto

CAPÍTULO I

Eleição da CT

Artigo 64.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores definidos no número 1 do artigo 1.º

Artigo 65.º

Princípios gerais sobre o voto

1- A CT é eleita por sufrágio universal, direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional.

2- É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho ou da base, por motivos de serviço, e dos que estejam em gozo de férias.

3- É permitido o voto por *internet* ou outro sistema de comunicação eletrónica que cumpra os requisitos previstos nestes estatutos. Para garantir a transparência e integridade do processo eleitoral, deverá ser designado

um corpo de 3 responsáveis independentes com a missão de supervisionar o sistema de votação e assegurar que todos os requisitos legais e estatutários sejam cumpridos.

4- Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 66.º

Caderno eleitoral

1- A CT elabora e mantém permanentemente atualizado um recenseamento dos trabalhadores com direito a voto, organizado por locais de trabalho e identificando os trabalhadores pelo nome, número de trabalhador e base.

2- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os interessados.

Artigo 67.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é constituída por três elementos efetivos e um suplente e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral.

2- Os elementos da comissão eleitoral são eleitos pela comissão de trabalhadores em funções, de entre os seus membros.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar e publicitar o ato eleitoral;

b) Solicitar, com o envio da respetiva convocatória, os cadernos eleitorais e promover a sua afixação;

c) Aceitar ou rejeitar as listas candidatas;

d) Divulgar as listas aceites;

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

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

g) Providenciar o registo e a devida publicação.

4- A comissão eleitoral é coordenada pelo trabalhador mais votado. Em caso de empate na votação, a coordenação será atribuída ao trabalhador mais antigo, com a categoria mais elevada. O coordenador exercerá funções de forma permanente durante todo o processo eleitoral, nas instalações que forem afetas para o efeito.

5- Os elementos da comissão eleitoral não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

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

7- 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.

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

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

10- O quórum constitutivo e deliberativo da comissão eleitoral corresponde à maioria simples dos seus respetivos membros.

Artigo 68.º

Data da eleição

A eleição tem lugar até 10 dias antes do termo do mandato de cada CT.

Artigo 69.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 45 dias em relação à respetiva data de realização.

2- A convocatória deverá mencionar expressamente o dia, local, horário e objeto de votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, nomeadamente através de correio electrónico, de modo a garantir a mais ampla divulgação possível.

4- Uma cópia da convocatória é remetida ao(s) órgão(s) de gestão da empresa, na mesma data que se tornar pública.

Artigo 70.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CT.

2- Caso a CT não convoque ou promova a eleição dentro dos prazos estabelecidos nestes estatutos, o ato eleitoral pode ser convocado por 10 % dos trabalhadores permanentes da empresa ou por um mínimo de 100 trabalhadores permanentes.

Artigo 71.º

Candidaturas

1- As listas de candidaturas devem respeitar o número mínimo e máximo de elementos estabelecidos na lei, sendo ordenadas de acordo com o registo de entrega feito pela comissão eleitoral. As candidaturas devem ser obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

a) Declaração de aceitação em termos individuais ou assinada por todos os candidatos;

b) Subscrição no mínimo, por 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores permanentes da empresa;

c) Documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura, acompanhado de um lema que a identifique.

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

3- Cada lista deve ter pelo menos um elemento das categorias profissionais de *captain, first officer, cabin manager, e flight attendant*.

Artigo 72.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, juntamente com os elementos mencionados no número 1 artigo anterior.

3- A comissão eleitoral entrega à lista candidata um recibo com a data e hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4- Quando a candidatura é feita via *email*, a comissão eleitoral envia a confirmação de receção pelo mesmo meio.

5- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, no ato da apresentação, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 73.º

Rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas:

a) Entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida nos artigos anteriores;

b) Em que se observe subscrição das listas pelos candidatos.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de 24 horas, a contar da data e hora da apresentação da candidatura, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos e com o regulamento eleitoral divulgado.

3- As irregularidades e violações detetadas aos estatutos e ao regulamento eleitoral divulgado podem ser suprimidas pelos proponentes, que serão notificados pela comissão eleitoral, tendo o prazo máximo de 48 horas, a contar da notificação, para proceder às correções.

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

Artigo 74.º

Aceitação de candidaturas

1- A comissão eleitoral publica a aceitação de candidaturas até ao décimo quinto dia anterior à data marcada para o ato eleitoral.

2- As candidaturas aceites são identificadas por letras, funcionando como siglas, e atribuídas pela comissão eleitoral em ordem cronológica de apresentação, começando pela letra «A».

Artigo 75.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de publicação das candidaturas e o dia anterior à data marcada para a eleição, de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são arcadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 76.º

Local da votação

1- A votação será realizada no local de trabalho dos trabalhadores.

2- A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os estabelecimentos e locais de voto da empresa.

3- Quando assim seja aplicável, poder-se-á efetuar a votação através de correspondência e votação através de sistema de *internet* para o efeito, ou sistema de comunicação equivalente, se se cumprirem os requisitos legais e estatutários previstos nestes estatutos.

Artigo 77.º

Horário da votação

1- A votação decorre de modo que a respetiva duração comporte os períodos normais de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horários diferenciados têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, garantindo aos mesmos pelo menos 30 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

Artigo 78.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nas bases com mais de 10 eleitores, sem prejuízo de poderem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores.

2- Os trabalhadores dos estabelecimentos com menos de 10 trabalhadores podem ser agregados, para efeitos de votação, às mesas de voto de estabelecimentos diferentes.

3- As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo a não prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 79.º

Composição e formas de designação das mesas de voto

1- As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, a designar pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas concorrentes, e de mais dois membros suplentes para suprimir eventuais necessidades, que são, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Cada candidatura tem o direito de designar 1 delegado junto de cada mesa de voto, com a função de acompanhar e fiscalizar todas as operações da mesa.

3- A mesa de voto não pode funcionar com menos de três dos seus membros.

4- Independentemente da localização da secção de voto, a votação realiza-se em todas elas no mesmo dia, horário e nos mesmos termos.

Artigo 80.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular, 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 respetivas siglas.

3- Na linha correspondente a cada lista candidata 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 comissão eleitoral, que garante o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, assegurando que a votação possa começar dentro do horário previsto.

Artigo 81.º

Votação por correspondência e votação por *internet* ou sistema de comunicação equivalente

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até 24 horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome e assinatura do remetente, número de companhia e base, dirigida à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim em 4, introduzindo-o num envelope em branco, que fechará, introduzindo-o depois no envelope que enviará por correio, que também será fechado.

4- A comissão eleitoral procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope interior ao presidente, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

5- Os votos por *internet* ou sistema de comunicação equivalente são remetidos à comissão eleitoral uma vez terminado o horário de votação.

Artigo 82.º

Resultado da votação

1- As mesas de voto procedem à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- As mesas de voto têm de imediato que comunicar à comissão eleitoral o apuramento efetuado.

3- A comissão eleitoral elabora a ata final, onde constará a soma dos votos que couberem a cada lista e, por aplicação do método de *Hondt*, a conversão de votos em mandatos, com a ordenação dos candidatos eleitos.

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

5- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17h00 do dia útil seguinte à divulgação dos resultados, serão apreciados pela comissão eleitoral no dia útil seguinte.

Artigo 83.º

Registo dos resultados

Nos termos da lei, deve a comissão eleitoral, no prazo de dez dias a contar da data de apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas de registo dos votantes.

Artigo 84.º

Posse

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

Artigo 85.º

Recursos para a 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 assembleia geral, que será responsável pela apreciação e deliberação do mesmo.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto de impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do ministério público da área da sede da empresa.

CAPÍTULO II

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 86.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a qualquer momento, após a sua entrada em vigor, mediante proposta de 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores e deliberação em assembleia geral, sendo necessária a aprovação por maioria de dois terços dos votos.

Artigo 87.º

Adesão ou revogação de adesão e comissões coordenadoras

As deliberações para a adesão ou reprovação de adesão da CT a comissões coordenadoras são tomadas segundo as regras para a eleição da CT, com as necessárias adaptações.

Artigo 88.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes destes estatutos para a eleição da CT aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devem ser tomadas.

Registado em 24 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Wedrone Portugal, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 9 de abril de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Graça dos Anjos Gonçalves da Silva.

Pedro Miguel Oliveira Soares.

Jorge António Silva Simões.

Suplente:

Paulo Sérgio Carvalho Filhó.

Registado em 16 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 1 de abril de 2025 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Margarida Teixeira.
João Pedro Gois.
Belmira Martins.
Jorge Paulo Napoleão.
Teresa Gonçalves.
Ana Azeiteiro.
João Quaresma.
Henrique Mourato.
António Carloto.
Sandra Alves.
Débora Aguilar.

Registado em 17 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Porcelanas da Costa Verde, 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 de Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de abril de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Porcelanas da Costa Verde, SA.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 setembro, informamos que, nos dias 23, 24 e 25 de julho de 2025 realizar-se-á, na empresa Porcelanas da Costa Verde, SA, produção de artigos cerâmicos de mesa e decoração com sede na Zona Industrial de Vagos, 3844-909 Vagos, Contribuinte n.º 502 606 576, CA 23412, com 328 trabalhadores, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

(Seguem as assinaturas de 66 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Ancor Flexibles Portugal, L.^{da} - Alteração

Na sequência da convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2025, informa-se, nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE comunicou, junto da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, a alteração data da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho para o dia 26 de junho de 2025.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Gestão da Produção**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Técnico/a Especialista em Alfaiataria**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Técnico/a Especialista em Gestão de *Merchandising***, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).
- **Técnico/a Especialista em *Design de Joalheria***, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).
- **Técnico/a Especialista em Gestão da Produção em Ourivesaria e Joalheria**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).
- **Técnico/a Especialista em Cibersegurança**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).
- **Técnico/a Especialista em Industrialização do Produto Moda**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 7**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DA PRODUÇÃO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Gestão da Produção

DESCRIÇÃO GERAL: Planear, distribuir e coordenar, em colaboração com os órgãos diretivos da empresa, as atividades de produção e os equipamentos, materiais e recursos humanos afetos ao processo produtivo, a fim de adequar a qualidade e quantidade da produção às necessidades dos clientes.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar em Língua Portuguesa no setor industrial	4,50
	02	Interagir em inglês no setor industrial	4,50
	03	Efetuar cálculos matemáticos em processos industriais	4,50
	04	Implementar a legislação laboral	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC ₂	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Gerir processos de fabrico de construções metálicas	4,50
	02	Gerir processos de fabrico por arranque de apara	4,50
	03	Gerir projetos	4,50
	04	Gerir a produção e o aprovisionamento	4,50
	05	Otimizar sistemas de produção	4,50
	06	Implementar metodologias de gestão de <i>stocks</i>	4,50
	07	Gerir custos e orçamentos	4,50
	08	Coordenar a logística na produção	4,50
	09	Efetuar estudos de otimização da produção	4,50
	10	Implementar sistemas de gestão integrada	4,50
	11	Efetuar o controlo estatístico dos processos produtivos	4,50
	12	Aplicar folhas de cálculo na gestão da produção	4,50
	13	Desenvolver aplicações de apoio à gestão da produção	4,50
	14	Programar manipuladores industriais robóticos	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			63,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão da Produção, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar desenho técnico em CAD	4,50
	02	Supervisionar processos pneumáticos e hidráulicos de produção	4,50
	03	Propor materiais e tratamentos	2,25
	04	Adotar práticas de gestão da qualidade na indústria	4,50
	05	Adotar práticas de sustentabilidade no setor industrial	4,50
	06	Aplicar técnicas de gestão financeira	2,25
	07	Otimizar sistemas produtivos e logísticos	4,50
	08	Gerir processos de fundição	4,50
	09	Otimizar sistemas e instalações elétricas de produção	4,50
	10	Implementar sistemas de produção controlados por controladores lógicos programáveis	4,50
	11	Supervisionar a manutenção de sistemas e equipamentos de produção	4,50
	12	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	13	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	14	Coordenar e motivar equipas de trabalho	4,50
	15	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 2:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM ALFAIATARIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²

QUALIFICAÇÃO:	Técnico/a Especialista em Alfaiataria
DESCRIÇÃO GERAL:	Criar, transformar, cortar e confeccionar peças de vestuário de homem utilizando técnicas de modelagem manual e de confeção industrial e manual e efetuar as respetivas provas nos clientes aferindo a vestibilidade das peças.

² Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar e relacionar referências sociológicas e da história da moda nos produtos têxteis	4,50
	02	Desenhar e explorar práticas de representação	4,50
	03	Interagir em inglês no setor da moda	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Criar o molde base da calça de fato de homem	4,50
	02	Realizar a transformação do molde base da calça de fato de homem	4,50
	03	Aferir a vestibilidade da calça de fato de homem	2,25
	04	Cortar e confeccionar a calça de fato de homem	4,50
	05	Criar o molde base do colete de fato de homem	2,25
	06	Realizar a transformação do molde base do colete de fato de homem	2,25
	07	Aferir a vestibilidade do colete de fato de homem	2,25
	08	Cortar e confeccionar o colete de fato de homem	4,50
	09	Criar o molde base do casaco de fato de homem	4,50
	10	Realizar a transformação do molde base do casaco de fato de homem	4,50
	11	Aferir a vestibilidade do casaco de fato de homem	4,50
	12	Cortar o casaco de fato de homem, forro e entretelas	2,25
	13	Termocolar e efetuar as marcações nos componentes do casaco de fato de homem	2,25
	14	Confeccionar o casaco de fato de homem	4,50
	15	Realizar operações de acabamentos do casaco de fato de homem	4,50
	16	Selecionar materiais têxteis para o desenvolvimento de produtos de vestuário	4,50
	17	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			60,75

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Alfaiataria, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 15,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar a gradação de moldes da calça de fato de homem	2,25
	02	Efetuar a gradação de moldes do colete de fato de homem	2,25
	03	Efetuar a gradação de moldes do casaco de fato de homem	4,50
	04	Criar o molde base de peças de cerimónia de homem	4,50
	05	Realizar a transformação do molde base de peças de cerimónia de homem	4,50
	06	Aferir a vestibilidade de peças de cerimónia de homem	4,50
	07	Cortar peças de cerimónia de homem	2,25
	08	Termocolar e efetuar as marcações nos componentes das peças de cerimónia de homem	2,25
	09	Confecionar peças de cerimónia de homem	4,50
	10	Realizar operações de acabamentos de peças de cerimónia de homem	4,50
	11	Criar o molde base da camisa de homem	2,25
	12	Realizar a transformação do molde base da camisa de homem	4,50
	13	Aferir a vestibilidade da camisa de homem	2,25
	14	Cortar e confecionar a camisa de homem	2,25
	15	Criar o molde base do sobretudo de homem	4,50
	16	Realizar a transformação do molde base do sobretudo de homem	4,50
	17	Aferir a vestibilidade do sobretudo de homem	4,50
	18	Cortar e confecionar o sobretudo de homem	4,50
	19	Efetuar a gradação do molde base da camisa de homem	2,25
	20	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	21	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	22	Elaborar o plano de negócios	4,50
	23	Interagir em inglês no setor do têxtil e do vestuário	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 3:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DE *MERCHANDISING*

PERFIL PROFISSIONAL - resumo³

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Gestão de *Merchandising*

DESCRIÇÃO GERAL: Conceber e implementar estratégias inovadoras e sustentáveis de *visual merchandising*, para projetos físicos e digitais, promovendo a identidade da marca e impulsionando o desempenho comercial de forma estratégica e eficiente.

³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em inglês na atividade do <i>merchandiser</i>	4,50
	02	Comunicar em língua portuguesa no setor do comércio e serviços	4,50
	03	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	04	Gerir o tempo e organizar o trabalho em contexto empresarial	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Definir e desenvolver estratégias de <i>marketing</i> através do comportamento do consumidor	4,50
	02	Gerir a marca e o seu posicionamento no mercado	4,50
	03	Planear e realizar estudos de mercado	4,50
	04	Gerir recursos humanos e materiais em projetos de <i>visual merchandising</i>	2,25
	05	Planear e executar projetos de <i>visual merchandising</i>	4,50
	06	Analisar e monitorizar indicadores-chave de desempenho	4,50
	07	Otimizar <i>layouts</i> para maximizar a experiência do cliente	4,50
	08	Criar estratégias sustentáveis de <i>visual merchandising</i>	2,25
	09	Gerir e liderar equipas	2,25
	10	Gerir financeiramente projetos de <i>visual merchandising</i>	4,50
	11	Desenvolver técnicas avançadas de <i>visual merchandising</i>	4,50
	12	Projetar e otimizar o design de espaços comerciais	4,50
	13	Desenvolver a tecnologia de um ponto de venda para criar experiências de compra inovadoras e envolventes	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			51,75

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão de *Merchandising*, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes a 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar técnicas do <i>neuromarketing</i>	2,25
	02	Conceber, implementar e monitorizar estratégias de <i>merchandising digital e e-commerce</i>	4,50
	03	Desenvolver experiências imersivas de <i>merchandising</i> em ambientes virtuais	4,50
	04	Conceber, implementar e monitorizar estratégias de <i>visual merchandising</i> em moda	2,25
	05	Conceber, implementar e monitorizar estratégias de <i>visual merchandising</i> em produtos de saúde e bem-estar	2,25
	06	Conceber, implementar e monitorizar estratégias de <i>merchandising</i> no setor alimentar	2,25
	07	Conceber, implementar e monitorizar estratégias de <i>merchandising</i> em <i>pop-up stores</i>	2,25
	08	Adaptar estratégias de <i>visual merchandising</i> ao contexto internacional	2,25
	09	Conceber, implementar e monitorizar estratégias de <i>visual merchandising</i> a marcas de luxo	2,25
	10	Conceber, implementar e monitorizar estratégias de <i>visual merchandising</i> a produtos eletrónicos e tecnológicos	2,25
	11	Conceber, implementar e monitorizar estratégias de <i>merchandising</i> para produtos sazonais	2,25
	12	Interagir em língua estrangeira na atividade do <i>merchandiser</i>	4,50
	13	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do comércio e serviços	4,50
	14	Adotar práticas de sustentabilidade no setor do comércio e serviços	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			65,25

Anexo 4:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM *DESIGN* DE JOALHARIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁴

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em *Design* de Joalheria

DESCRIÇÃO GERAL: Conceber e desenvolver peças, produtos e coleções de ourivesaria e joalheria, considerando as tendências de mercado nacionais e internacionais, os padrões de qualidade, os requisitos funcionais e os contextos produtivo e comercial, criando produtos originais e de elevada qualidade que atendem às necessidades do mercado.

⁴ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Estruturar e analisar custos em ourivesaria e joalheria	2,25
	02	Desenhar esboços e representações gráficas de design de peças de ourivesaria e joalheria	2,25
	03	Liderar e motivar equipas	4,50
	04	Interagir em inglês no contexto da ourivesaria e joalheria	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar peças de ourivesaria e joalheria com recurso à História	2,25
	02	Analisar as propriedades e as tecnologias dos materiais em ourivesaria e joalheria	4,50
	03	Aplicar a teoria do design na ourivesaria e joalheria	4,50
	04	Aplicar técnicas básicas de produção em ourivesaria e joalheria	4,50
	05	Classificar e avaliar os materiais gemológicos	4,50
	06	Coordenar as operações de produção, os recursos, controlo de qualidade e programação de atividades em ourivesaria e joalheria	4,50
	07	Aplicar desenho de observação nos projetos de design	4,50
	08	Aplicar técnicas complementares de produção em ourivesaria e joalheria	4,50
	09	Conceber estratégias de <i>marketing</i> em ourivesaria e joalheria	2,25
	10	Supervisionar a cadeia produtiva em ourivesaria e joalheria	4,50
	11	Modelar componentes e peças de ourivesaria e joalheria em CAD	4,50
	12	Modelar a cravação, relevos e mecanismos para aplicação em peças de ourivesaria e joalheria em CAD	4,50
	13	Modelar a coleção de ourivesaria e joalheria em CAD	4,50
	14	Executar o processo de fabrico de protótipos físicos de ourivesaria e joalheria a partir de dados digitais	2,25
	15	Elaborar o portefólio profissional em ourivesaria e joalheria	4,50
	16	Aplicar a legislação, normas e requisitos setoriais no contexto da ourivesaria e joalheria	2,25
	17	Prestar informação sobre o setor da ourivesaria e joalheria	2,25
	18	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em ourivesaria e joalheria	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			67,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em *Design* de Joalheria, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 9 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Realizar o levantamento das necessidades do mercado e tendências de moda em ourivesaria e joalheria	2,25
	02	Criar imagens tridimensionais realistas em computação gráfica e design 3D	2,25
	03	Efetuar desenhos técnicos - Projeções ortogonais	4,50
	04	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	05	Elaborar um plano de negócios	4,50
	06	Aplicar a legislação sobre direitos autorais, proteção de dados e propriedade industrial no contexto da ourivesaria e joalheria	2,25
	07	Promover e comunicar produtos de ourivesaria e joalheria	2,25
	08	Identificar e marcar peças de metais preciosos	4,50
	09	Analisar tendências e inovações tecnológicas na indústria da ourivesaria e joalheria	2,25
	10	Adotar práticas de gestão da qualidade em ourivesaria e joalheria	4,50
	11	Conceber projetos criativos em ourivesaria e joalheria	2,25
	12	Executar a gestão da marca	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 5:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DA PRODUÇÃO EM OURIVESARIA E JOALHARIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁵

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Gestão da Produção em Ourivesaria e Joalheria

DESCRIÇÃO GERAL: Coordenar e supervisionar as atividades de produção em ourivesaria e joalheria, gerindo os recursos humanos, materiais e equipamentos, assegurando o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, de qualidade e de proteção ambiental, e implementando práticas inovadoras e sustentáveis para atender às necessidades do mercado e objetivos estratégicos da empresa.

⁵ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Estruturar e analisar custos em ourivesaria e joalheria	2,25
	02	Aplicar métodos matemáticos e análises estatísticas	2,25
	03	Liderar e motivar equipas	4,50
	04	Interagir em inglês no contexto da ourivesaria e joalheria	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação sobre o setor da ourivesaria e joalheria	2,25
	02	Organizar e gerir a produção em ourivesaria e joalheria	4,50
	03	Analisar as propriedades e as tecnologias dos materiais em ourivesaria e joalheria	4,50
	04	Coordenar e as operações de produção, os recursos, o controle de qualidade e a programação de atividades em ourivesaria e joalheria	4,50
	05	Realizar a gestão logística em ourivesaria e joalheria	4,50
	06	Organizar a produção e manutenção em ourivesaria e joalheria	4,50
	07	Realizar a gestão de projeto em ourivesaria e joalheria	4,50
	08	Gerir a qualidade no processo produtivo em ourivesaria e joalheria	4,50
	09	Supervisionar a cadeia produtiva em ourivesaria e joalheria	4,50
	10	Aplicar técnicas básicas de produção em ourivesaria e joalheria	4,50
	11	Adotar práticas de gestão da qualidade em ourivesaria e joalheria	4,50
	12	Fundir por cera perdida para ourivesaria e joalheria	4,50
	13	Modelar protótipos por cera perdida para ourivesaria e joalheria	4,50
	14	Elaborar estudos de design para ourivesaria e joalheria	2,25
	15	Aplicar técnicas de ornamentação em ourivesaria e joalheria	4,50
	16	Modelar peças de ourivesaria em CAD 3D	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			67,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão da Produção em Ourivesaria e joalheria, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais no total de 9 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar a legislação, normas e requisitos setoriais no contexto da ourivesaria e joalheria	2,25
	02	Realizar o levantamento das necessidades do mercado e tendências de moda em ourivesaria e joalheria	2,25
	03	Aplicar a legislação sobre direitos autorais, proteção de dados e propriedade industrial no contexto da em ourivesaria e joalheria	2,25
	04	Identificar e marcar artefactos peças de metais preciosos	4,50
	05	Gerir de eventos em ourivesaria e joalheria	4,50
	06	Analisar peças de ourivesaria e joalheria com recurso à história	2,25
	07	Conceber estratégias de marketing em ourivesaria e joalheria	4,50
	08	Executar a gestão da marca	4,50
	09	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 6:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM CIBERSEGURANÇA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁶

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Cibersegurança

DESCRIÇÃO GERAL: Implementar e gerir sistemas de segurança em organizações, contribuindo para a prevenção, deteção e mitigação de ameaças cibernéticas.

⁶ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC ₁	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar em Língua Portuguesa no setor da informática	4,50
	02	Efetuar operações e cálculos matemáticos aplicados a projetos da área de informática	4,50
	03	Interagir em inglês nas atividades do setor da informática	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver algoritmos	2,25
	02	Desenvolver programas em linguagem estruturada	4,50
	03	Modelar bases de dados relacionais	2,25
	04	Planear e instalar a infraestrutura de redes locais	4,50
	05	Configurar redes de computadores	2,25
	06	Instalar, configurar e administrar sistemas operativos cliente	2,25
	07	Instalar, configurar e administrar sistemas operativos servidor	4,50
	08	Configurar serviços de rede	2,25
	09	Analisar a legislação sobre segurança e privacidade	2,25
	10	Implementar mecanismos de proteção contra ameaças cibernéticas	2,25
	11	Analisar evidências de ataques cibernéticos	4,50
	12	Desenvolver <i>scripts</i> aplicados à cibersegurança	2,25
	13	Programar <i>scripts</i> de normalização e filtragem de <i>logs</i>	4,50
	14	Detetar e analisar vulnerabilidades em soluções <i>web</i>	4,50
	15	Detetar e analisar vulnerabilidades em sistemas de rede	4,50
	16	Instalar e configurar ferramentas de análise e recolha de <i>logs</i> e evidências	4,50
	17	Gerir sistemas de deteção de intrusos (IDS)	4,50
	18	Simular cenários de cibersegurança e ciberdefesa (<i>wargaming</i>)	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			63,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Cibersegurança, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC1	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da informática	2,25
	02	Comunicar e interagir em contexto profissional	2,25
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Analisar as funções e estrutura da organização	2,25
	05	Gerir políticas de segurança em sistemas informáticos	2,25
	06	Gerir a segurança da informação e criptografia	2,25
	07	Implementar procedimentos de recolha e análise forense digital	4,50
	08	Executar testes de <i>hacking</i> ético	2,25
	09	Instalar e configurar servidores <i>web</i>	2,25
	10	Projetar e administrar sistemas de bases de dados	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 7:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM INDUSTRIALIZAÇÃO DO PRODUTO MODA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁷

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Industrialização do Produto Moda

DESCRIÇÃO GERAL: Acompanhar, coordenar e apoiar o processo de desenvolvimento de produtos têxteis e de vestuário, e potenciar e dinamizar a conceção e desenvolvimento de novos produtos, efetuando a articulação entre as áreas criativa e produtiva.

⁷ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em inglês no setor do têxtil e do vestuário	4,50
	02	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	03	Conceber e gerir projetos de Investigação, Desenvolvimento e Inovação (I&D+i)	2,25
	04	Prestar informação sobre inovação no setor do têxtil e do vestuário	2,25
	05	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do têxtil e vestuário	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Realizar estudos de mercado aplicados ao produto moda	2,25
	02	Implementar metodologias de desenvolvimento de novos produtos	2,25
	03	Participar na conceção de coleções de produtos moda	4,50
	04	Organizar materiais para a produção na confeção	4,50
	05	Produzir e organizar informação técnica do produto moda	2,25
	06	Planear e organizar a produção em confeção	2,25
	07	Executar e monitorizar operações de construção de moldes base	4,50
	08	Executar e monitorizar operações de transformação e gradação de moldes	4,50
	09	Executar e monitorizar operações de modelação digital	4,50
	10	Executar e monitorizar operações de corte na confeção	2,25
	11	Executar e monitorizar operações de costura	4,50
	12	Executar e monitorizar operações de acabamentos em confeção	2,25
	13	Realizar o estudo do trabalho na confeção	4,50
	14	Calcular o custo do produto	2,25
	15	Controlar a qualidade do produto moda	2,25
	16	Implementar práticas de <i>design</i> e desenvolvimento do produto para a circularidade	2,25
	17	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor do têxtil e do vestuário	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			54,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Industrialização do Produto Moda, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes à ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Criar projeto conceitual de produto moda	4,50
	02	Desenvolver projeto de prototipagem de produto moda	4,50
	03	Preparar têxteis técnicos e funcionais para a produção na confecção	2,25
	04	Implementar normas e certificações de produtos têxteis	2,25
	05	Adotar práticas de controlo de gestão na <i>supply chain</i>	2,25
	06	Adotar sistemas de digitalização na indústria da moda	4,50
	07	Implementar estratégias de <i>marketing</i> do produto	2,25
	08	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Gestão da Produção (Supervisor de Produção) – Indústria Metalúrgica e Metalomecânica (521276)**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Cibersegurança (542285)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Industrialização de Produto Moda (542290)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.