

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a FNOP - Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global	4
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global	41
– Contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global	72
– Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outra	99
– Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outra	101
– Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	103
– Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Revisão global	107
– Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	140
– Acordo de empresa entre a DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras	172
– Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras e texto consolidado	174
– Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros - Alteração salarial e outras	220

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas - Eleição	224
---	-----

- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira - Eleição 225
- Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Eleição 226

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- APMFR - Associação Portuguesa de Medicina Física e de Reabilitação - Alteração 227

II – DIREÇÃO:

- Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro - Eleição 228

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA - Eleição 229
- Preh Portugal, L.^{da} - Eleição 230
- Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Eleição 231
- Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE (anteriormente denominada Hospital Beatriz Ângelo - HBA) - Eleição 232

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Câmara Municipal de Fornos de Algodres - Convocatória 233

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: dsrctot@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 FNOP - Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Revisão global do contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2023.

Cláusula prévia

Alteração de denominação da FNOP e da denominação do contrato coletivo de trabalho

A Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas (FNOP) alterou a sua denominação para FNOP - Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas, conforme publicação de alteração de Estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2024, assim, a denominação do contrato coletivo de trabalho passa a ser: Contrato coletivo de trabalho entre a FNOP - Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB.

CAPÍTULO I

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

O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no território continental, exceto nos distritos, concelhos ou setores em que se apliquem convenções coletivas de trabalho, com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou associações suas filiadas sejam subscritoras.

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal, material e geográfico**

1- A presente convenção coletiva de trabalho obriga todas as entidades empregadoras filiadas na FNOP - Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas, que exerçam a sua atividade no âmbito do comércio por grosso de fruta e de produtos hortícolas, congelação de frutos e de produtos hortícolas, cultura de outros frutos em árvores e arbustos, cultura de materiais de propagação vegetativa, preparação e conservação de frutos e de produtos hortícolas por outros processos, cultura de produtos hortícolas, raízes e tubérculos, cultura de frutos tropicais e subtropicais, cultura de citrinos, cultura de pomóideas e prunóideas, culturas de outros frutos em árvores e arbustos, cultura de materiais de propagação vegetativa, atividades dos serviços relacionados com a agricultura, preparação de produtos agrícolas para venda, comércio por grosso de cereais, sementes, leguminosas, oleaginosas e outras matérias-primas agrícolas, comércio por grosso de produtos químicos, a que correspondem, nomeadamente os seguintes CAE: 01610; 1130 1240; 1230; 46311-R3; 10391-R3; 01252-R3; 01300-R3; 10395-R3; 01130-R3; 01220-R3; 01230-R3; 01240-R3; 01252-R3; 01300-R3; 01610-R3; 01630-R3; 46214-R3; 46750- R3, no território continental de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores que desempenhem as funções inerentes às profissões, grupos e categorias profissionais

previstas nesta convenção coletiva de trabalho e que sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção coletiva específica.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 5190 e 53, respetivamente.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e serão revistas anualmente.

3- A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias para além das previstas na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Trabalho de menores

Cláusula 4.^a

Admissão de menor ao trabalho

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Em empresa familiar, o menor com idade inferior a 16 anos deve trabalhar sob a vigilância e direção de um membro do seu agregado familiar, maior de idade.

5- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação mas não possua qualificação profissional, ou o menor com pelo menos 16 anos de idade mas que não tenha concluído a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua qualificação profissional só pode ser admitido a prestar trabalho desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira, consoante o caso, a escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas.

6- O disposto no número anterior não é aplicável a menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

7- Na situação a que se refere o número 6, o menor beneficia do estatuto de trabalhador-estudante, tendo a dispensa de trabalho para frequência de aulas com duração em dobro da prevista no número 3 do artigo 90.º do Código do Trabalho.

8- O empregador comunica ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a admissão de menor efetuada nos termos dos números 3, 5 e 6, nos oito dias subsequentes.

Cláusula 5.ª

Proteção da segurança e saúde de menor

1- Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame de saúde anual, para que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

2- Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica.

Cláusula 6.ª

Limites máximos do período normal de trabalho de menor

1- O período normal de trabalho de menor não pode ser superior a oito horas em cada dia e a quarenta horas em cada semana.

2- No caso de trabalhos leves efetuados por menor com idade inferior a 16 anos, o período normal de trabalho não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas em cada semana.

CAPÍTULO III

Categorias profissionais, admissão e progressão nas carreiras

Cláusula 7.ª

Condições de admissão

1- A admissão de trabalhadores para profissões regulamentadas depende do reconhecimento das suas qualificações profissionais por parte da autoridade legalmente competente para esse reconhecimento.

2- A posse de diploma ou certificado de qualificações obtido no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), constitui fator de preferência na admissão de trabalhadores de acordo com os níveis de classificação previstos no Quadro Nacional de Qualificações (QNQ).

3- O empregador pode afastar o previsto nos números anteriores, no caso de admissão de trabalhador que não satisfaça os requisitos ali previstos, desde que exerça atualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes.

4- O trabalhador com deficiência ou doença crónica tem preferência na admissão para profissões que possa desempenhar, desde que observe os critérios de admissão exigidos e esteja em igualdade de condições.

Cláusula 8.ª

Promoções e acessos

1- O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela avaliação de desempenho.

2- Sem prejuízo do previsto noutras cláusulas deste contrato, na legislação ou em regulamentação interna, constitui progressão na carreira a passagem de um profissional a um escalão superior a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

3- A progressão na carreira depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) A antiguidade na categoria e na empresa;

b) A competência profissional;

c) As habilitações escolares;

d) A frequência, com aproveitamento, de formação contínua ou de cursos de formação especializada, que totalizem, durante a permanência no escalão imediatamente inferior, um total não inferior a 50 horas.

4- A progressão na carreira ocorre em 1 de janeiro de cada ano, quando, nessa data, o trabalhador reunir as condições necessárias para a progressão.

5- Quando a reunião das condições para progressão na carreira ocorrer entre 1 de janeiro e 30 de abril do mesmo ano, os efeitos da progressão retroagem a 1 de janeiro desse ano.

6- Para efeitos de acesso e progressão nos vários níveis de vencimento conta-se o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento ou em outro estabelecimento pertencente à mesma entidade patronal.

7- Salvo acordo em contrário expresso no contrato individual de trabalho, excluindo ou aumentando, o tempo de serviço prestado nas mesmas funções noutras empresas e/ou estabelecimentos com a mesma atividade, para efeitos de integração no nível de vencimento.

8- A suspensão do contrato de trabalho não conta para efeitos de progressão na carreira, na medida em que a progressão pressupõe a prestação de efetivo serviço.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções efetivamente exercidas, em conformidade com os grupos profissionais e categorias constantes do anexo I.

Cláusula 10.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

4- À duração, contagem e denúncia do contrato durante o período experimental aplica-se o previsto na lei.

CAPÍTULO IV

Deveres, direitos e garantias

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres do empregador:

1- O empregador deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;

l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

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

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

4- O empregador deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

5- Os empregadores poderão proceder à elaboração de um plano de ação sobre a igualdade profissional entre homens e mulheres e sobre a qualidade de vida no trabalho.

Cláusula 12.^a

Deveres do trabalhador

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

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

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

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

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

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

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

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT, ou ainda quando haja acordo;

g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos no Código do Trabalho ou neste CCT;

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

i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacio-

nado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

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

k) Os trabalhadores têm direito à privacidade no uso de dispositivos digitais colocados à sua disposição pelo empregador, e à desconexão digital e privacidade contra o uso de videovigilância e dispositivos de geolocalização nos termos estabelecidos na legislação vigente sobre a proteção de dados pessoais e garantia dos direitos digitais, atividade sindical e da organização dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Formação profissional

Cláusula 14.^a

Objetivos da formação profissional

São objetivos da formação profissional:

- a) Proporcionar qualificação inicial a jovem que ingresse no mercado de trabalho sem essa qualificação;
- b) Assegurar a formação contínua dos trabalhadores da empresa;
- c) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhador em risco de desemprego;
- d) Promover a reabilitação profissional de trabalhador com deficiência, em particular daquele cuja incapacidade resulta de acidente de trabalho;
- e) Promover a integração socioprofissional de trabalhador pertencente a grupo com particulares dificuldades de inserção.

Cláusula 15.^a

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

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

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa

6- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente,

trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9- O disposto na lei em matéria de formação contínua pode ser adaptado por convenção coletiva que tenha em conta as características do sector de atividade, a qualificação dos trabalhadores e a dimensão da empresa.

Cláusula 16.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias.

4- Em caso de cumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 17.^a

Conteúdo da formação contínua

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

2- A área da formação a que se refere a cláusula anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 18.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO VI

Forma e modalidades do contrato

Cláusula 19.^a

Forma do contrato

1- O contrato de trabalho não depende da observância de forma especial, salvo quando a lei determina o contrário.

2- Estão sujeitos a forma escrita, designadamente, o contrato a termo resolutivo, o contrato a tempo parcial, o contrato de trabalho intermitente, o contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço.

Cláusula 20.^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 em situação comparável.

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 por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

4- As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação

comparável, noutro estabelecimento da mesma empresa com idêntica atividade, devendo ser levadas em conta, a antiguidade, a qualificação, a experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado, devendo as funções desempenhadas ao serviço do mesmo empregador, ser iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade e as condições específicas.

5- Se não existir trabalhador em situação comparável nos termos do número anterior, atende-se à situação de trabalhador a tempo que desempenha as suas funções noutro estabelecimento ou empresa com idêntica atividade, devendo ser levadas em conta, a antiguidade, a qualificação, a experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efetuado, devendo as funções desempenhadas ao serviço do seu empregador, ser iguais ou objetivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade e as condições específicas.

Cláusula 21.^a

Preferência na admissão para trabalho a tempo parcial

Na admissão em regime de tempo parcial, as entidades empregadoras deverão dar preferências, pela seguinte ordem, em favor de pessoa com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, com responsabilidades familiares, ou que frequente estabelecimento de ensino.

Cláusula 22.^a

Direitos do trabalhador a tempo parcial

O trabalhador a tempo parcial tem direito:

- a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, caso sejam mais favoráveis, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal;
- b) Ao subsídio de refeição, no montante previsto em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, caso seja mais favorável, ao praticado na empresa, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

Cláusula 23.^a

Alteração de contrato de trabalho a tempo parcial

1- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

2- O trabalhador pode fazer cessar o acordo referido no número anterior por meio de comunicação escrita enviada ao empregador até ao sétimo dia seguinte à celebração.

3- Excetua-se do disposto no número anterior o acordo de modificação do período de trabalho devidamente datado e cujas assinaturas sejam objeto de reconhecimento notarial presencial.

4- Quando a passagem de trabalho a tempo completo para trabalho a tempo parcial, nos termos do número 1, se verifique por período determinado, decorrido este, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho a tempo completo.

Cláusula 24.^a

Deveres do empregador em caso de trabalho a tempo parcial

1- Sempre que possível, o empregador deve:

- a) Tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo completo para trabalho a tempo parcial disponível no estabelecimento;
- b) Tomar em consideração o pedido de mudança do trabalhador a tempo parcial para trabalho disponível a tempo completo, ou de aumento do seu tempo de trabalho;
- c) Facilitar o acesso a trabalho a tempo parcial a todos os níveis da empresa, incluindo os cargos de direção.

2- O empregador deve, ainda:

- a) Fornecer aos trabalhadores, em tempo oportuno, informação sobre os postos de trabalho a tempo parcial e a tempo completo disponíveis no estabelecimento, de modo a facilitar as mudanças a que se referem as alíneas a) e b) do número anterior;
- b) Fornecer às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores da empresa informações adequadas sobre o trabalho a tempo parcial praticado na empresa.

Cláusula 25.^a**Comissão de serviço**

Pode ser exercido, em comissão de serviço:

- a) Cargo de administração ou equivalente;
- b) De direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente;
- c) Funções de secretariado pessoal de titular de qualquer desses cargos;
- d) Funções exercidas com vista à aquisição de formação específica, habilitação académica ou título profissional por trabalhador com vínculo de contrato por tempo indeterminado.

Cláusula 26.^a**Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- Como compensação pelas despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador por força da prestação de trabalho em teletrabalho, o empregador pagará ao trabalhador uma compensação mensal de 10,00 €.

3- O trabalhador pode renunciar à compensação prevista no artigo 168.º do Código do Trabalho e no número 2 desta cláusula, devendo a renúncia a esse direito constar de acordo escrito ficando expresso que o trabalhador renunciando de forma livre e esclarecida, não poderá exigir do empregador qualquer crédito concernente este direito.

CAPÍTULO VII**Prestação de trabalho****Cláusula 27.^a****Local de trabalho**

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta de definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador ou o lugar onde o trabalhador cumpre a obrigação de prestar a sua atividade.

Cláusula 28.^a**Despesas**

1- Os trabalhadores, quando deslocados do seu local de trabalho por motivo de exercício das suas funções, têm direito à compensação das despesas por si suportadas, conforme o a seguir estabelecido:

a) Nas deslocações pequenas, o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,40 €/km;

b) Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos na alínea anterior, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente:

i) Pequeno-almoço - Se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,25 €;

ii) Almoço - Se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 13,13 €;

iii) Jantar - Se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 13,13 €;

iv) Ceia - Se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,25 €.

2- Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

3- Para efeitos dos números anteriores considera-se:

- a) Deslocação pequena - Dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;
- b) Deslocação média - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho, mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;
- c) Deslocação grande - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não per-

mite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

d) Deslocação muito grande - Entre o Continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

4- Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, quando este se desloque ao serviço da entidade patronal e que se destinem a compensar os gastos acrescidos por essa deslocação (alimentação e alojamento) sem apresentação do documento de despesas, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

CAPÍTULO VIII

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 29.^a

Tempo de trabalho

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos no número seguinte.

2- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho:

a) A interrupção de trabalho como tal considerada neste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, em regulamento interno de empresa ou resultante de uso da empresa;

b) A interrupção ocasional do período de trabalho diário inerente à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador ou resultante de consentimento do empregador;

c) A interrupção de trabalho por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamento, mudança de programa de produção, carga ou descarga de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia, ou por fator climatérico que afete a atividade da empresa, ou por motivos económicos, designadamente quebra de encomendas;

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

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

f) As interrupções na prestação de trabalho durante o período de presença obrigatória autorizadas pelo empregador.

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas diárias e quarenta horas semanais.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho, definição e princípio geral

1- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com os números seguintes e dentro dos condicionalismos legais.

2- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal

3- O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

4- O termo do período normal de trabalho diário poderá ocorrer no dia imediatamente consecutivo ao dia em que o trabalhador iniciou o seu trabalho.

5- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

6- Exceitua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

7- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

8- Sempre que possível, os empregadores deverão promover a aplicação de uma gestão de tempo que possibilite o equilíbrio entre trabalho e vida familiar e pessoal dos trabalhadores, designadamente, para as mulheres.

9- Quaisquer regras práticas para desligar as ferramentas digitais para fins profissionais, incluindo quaisquer instrumentos de monitorização relacionados com o trabalho, bem como o sistema de medição do tempo de trabalho usado pelos empregadores, serão apenas tratados para efeitos de registo do tempo de trabalho dos trabalhadores que utilizam ferramentas digitais, incluindo as TIC.

Cláusula 32.^a

Intervalos de descanso

O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos nem superior a duas, podendo o trabalhador prestar até seis horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.
- d) Exercício de atividade em exposições ou feiras;
- e) Execução de trabalhos em atividades sazonais, eventuais e em campanhas agrícolas.

Cláusula 34.^a

Trabalho por turnos

Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

Cláusula 35.^a

Organização de turnos

1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho

4- Nos turnos fixos, os trabalhadores desenvolvem a sua atividade sempre no mesmo período normal de trabalho, seja diurno, seja noturno.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal, exceto em situações de carácter imprevisto, nomeadamente, ausência de colegas, acréscimo de produção não expectável ou outras situações não controláveis pela entidade empregadora.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que asseguram serviços que não podem ser interrompidos, nomeadamente nas situações a que se referem as alíneas d) e e) do número 2 do artigo 207.º do Código do Trabalho devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que tenham direito.

7- O empregador deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

8- À organização dos turnos aplica-se o previsto na cláusula 62.^a desta convenção.

Cláusula 36.^a**Regime de adaptabilidade**

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, casos em que o limite diário estabelecido na cláusula 30.^a pode ser aumentado até ao limite de 4 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 60 horas, não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por força maior.

2- O período normal de trabalho definido nos termos previstos no número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

3- A duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.

4- Durante o período de referência o número de horas de trabalho prestado em acréscimo poderá ser compensado por uma redução não superior a 2 horas por dia ou, em alternativa, e por acordo entre a empresa e o trabalhador, em dias ou ½ dias de descanso.

5- Terminado o período de referência sem que tenha havido compensação das horas trabalhadas, o trabalhador tem direito ao pagamento dessas horas com um acréscimo 25 % da retribuição normal.

6- Em qualquer dos casos, no período de referência não pode ser ultrapassada a duração média o trabalho semanal das 48 horas, incluindo o trabalho suplementar, devendo a diferença entre o período normal de trabalho semanal e aquele limite médio (ou a duração efetivamente observada) ser retribuída como trabalho suplementar.

7- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas com um acréscimo 25 % da retribuição normal.

8- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados a termo resolutivo, cujo tempo previsto de contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

9- Para efeitos do disposto na presente cláusula, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 7 dias de antecedência.

Cláusula 37.^a**Banco de horas**

1- Por iniciativa do empregador, o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias, podendo atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

2- O limite anual referido no número anterior pode ser afastado, quando caso a utilização do regime de banco de horas visa evitar a redução do número de trabalhadores, só podendo esse limite ser aplicado durante um período até 12 meses.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado não integra o banco de horas.

4- O empregador deve comunicar o período em que será necessária a prestação de trabalho com a antecedência mínima de 15 dias seguidos, salvo por razões de ordem técnica da empresa ou casos de força maior, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

5- Mediante prévia autorização do empregador, o banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, devendo este, solicitar a autorização com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

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

7- Cabe ao empregador a escolha da modalidade da compensação do trabalho prestado em acréscimo, que pode ser feita mediante pelo menos uma das seguintes modalidades:

a) Por redução equivalente do tempo de trabalho, durante o ano civil e 1.º trimestre do ano seguinte; ou:

b) Durante o ano civil e 1.º semestre do ano seguinte, se o aumento de horas de trabalho tiver ocorrido durante o 2.º semestre.

8- No caso de não haver compensação dentro do período de referência, as horas de trabalho prestadas em acréscimo serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente ao valor/hora.

9- Aplica-se o previsto no número 6 da cláusula 36.^a

Cláusula 38.^a**Horário concentrado**

1- O período normal de trabalho diário pode ter aumento até quatro horas diárias:

a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de quatro dias de trabalho;

b) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, três dias de trabalho consecutivos, seguidos no mínimo de dois dias de descanso, devendo a duração do período normal de trabalho semanal ser respeitado, em média, num período de referência de 45 dias.

2- Aos trabalhadores abrangidos por regime de horário de trabalho concentrado não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

3- O trabalho prestado nos termos do número 1 é pago de acordo com o valor/hora do trabalho normal.

4- Verificando-se a impossibilidade de descanso dentro do período de referência, motivada pela suspensão ou cessação do contrato de trabalho, a compensação far-se-á pelo pagamento com base no valor/hora do trabalho normal.

5- Aplica-se o previsto no número 6 da cláusula 37.^a

Cláusula 39.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de 2 horas diárias.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual, sazonal e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 41.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicitar a sua dispensa, nomeadamente nos seguintes casos:

a) Assistência inadiável ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

Cláusula 42.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas.

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de duas horas de trabalho suplementar por dia.

Cláusula 43.^a

Descanso compensatório

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

2- O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3- O descanso compensatório será marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 44.^a**Registo de trabalho suplementar**

1- O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.

2- O trabalhador deve visar o registo de trabalho suplementar imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar, desde que possível.

Cláusula 45.^a**Trabalho noturno**

1- Considera -se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Trabalhador noturno é o trabalhador que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

Cláusula 46.^a**Descanso semanal obrigatório**

1- Todos os trabalhadores têm direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal e a meio-dia de descanso complementar.

2- O meio-dia de descanso complementar poderá ser contínuo ou descontínuo em todas as semanas.

3- O dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo, além de noutros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta atividade:

- a) Em empresa ou sector de empresa dispensado de encerrar ou suspender o funcionamento um dia completo por semana, ou que seja obrigado a encerrar ou a suspender o funcionamento em dia diverso do domingo;
- b) Em empresa ou sector de empresa cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido;
- c) Em atividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores;
- d) Em atividade de vigilância ou limpeza;
- e) Em exposição ou feira;
- f) Trabalho em regime de turnos;
- g) Atividades sazonais ou eventuais.

4- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar o descanso semanal no mesmo dia, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, que o solicitem

Cláusula 47.^a**Feriados**

1- São feriados obrigatórios:

- 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 da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado;
- Terça-Feira de Carnaval.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

Cláusula 48.^a**Direito a férias**

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes
- 3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
- 4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.
- 5- 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.
- 6- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

Cláusula 49.^a**Duração do período de férias**

- 1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.
- 2- Para efeito de férias, são úteis os dias de semana, de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 4- 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.
- 5- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.
- 6- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.
- 7- Por acordo entre empregador e trabalhador, os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.
- 8- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato.
- 9- Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.
- 10- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.
- 11- Nos contratos cuja duração total não atinja 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 50.^a**Marcação do período de férias**

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador.
- 2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal marcar as férias, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de abril e 30 de novembro.
- 3- A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de abril a outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos quatro anos anteriores.
- 4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser

concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

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

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de março de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 30 de novembro.

Cláusula 51.^a

Faltas

Ao regime de faltas aplica-se o previsto na legislação, designadamente, o previsto na subsecção XI da secção II do capítulo II do Código do Trabalho.

Cláusula 52.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

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

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

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO IX

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 53.^a

Conceito de retribuição do trabalho

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

2- A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Não se considera retribuição:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, devidas ao trabalhador por deslocações, novas instalações ou despesas feitas em serviço do empregador, salvo quando, sendo tais deslocações ou despesas frequentes, essas importâncias, na parte que exceda os respetivos montantes normais, tenham sido previstas no contrato ou se devam considerar pelos usos como elemento integrante da retribuição do trabalhador;

c) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

d) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido;

e) A participação nos lucros da empresa, desde que ao trabalhador esteja assegurada pelo contrato uma retribuição certa, variável ou mista, adequada ao seu trabalho;

f) Outras prestações e/ou compensações que este contrato coletivo de trabalho considere não serem retribuição.

5- O disposto na alínea b) do número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao abono para falhas e ao subsídio de refeição.

6- O disposto nas alíneas c) e d) do número 1 não se aplica:

a) Às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua

atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele;

b) Às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente, revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

Cláusula 54.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula: $RM \times 12/52 \times n$ sendo RM o valor da retribuição efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A fórmula prevista no número anterior serve de base ao cálculo da remuneração correspondente a qualquer outra fração de tempo de trabalho, nomeadamente, para determinação do acréscimo remuneratório a que o trabalhador tem direito quando:

a) Presta trabalho suplementar; b) Noturno e c) Isenção de horário de trabalho, bem como serve de base à determinação do valor dos descontos a fazer na retribuição, nomeadamente, atrasos, faltas justificadas que impliquem perda de retribuição e faltas injustificadas.

3- A retribuição diária é igual a $1/30$ da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário, nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho de muito curta duração ou sazonal, aplicando-se, nestas situações, a fórmula prevista no número 1.

4- A retribuição prevista no número 3 desta cláusula serve de base de cálculo da remuneração ou compensação correspondente a, nomeadamente: a) Subsídio de férias e respetivos proporcionais; b) Subsídio de Natal e respetivos proporcionais; c) Indemnização por cessação do contrato de trabalho por caducidade; d) Por despedimento coletivo, por despedimento por extinção do posto de trabalho; e) Por despedimento por inadaptação; f) Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador em caso de despedimento ilícito promovido pelo empregador.

Cláusula 55.^a

Retribuição certa e retribuição variável

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que auferam uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respetiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante líquido inferior ao da retribuição mínima mensal garantida, salvo havendo faltas injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4- Quando a retribuição for variável ou mista, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

Cláusula 56.^a

Periodicidade e forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição vencem-se por períodos certos e iguais, que, salvo acordo entre o empregador e o trabalhador em sentido diverso, são a semana, a quinzena e o mês do calendário, sendo pagas por inteiro no decurso do período a que digam respeito.

2- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de qualquer forma de pagamento legalmente admissível à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

3- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 57.^a**Retribuição de trabalho suplementar**

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

1- Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas:

1.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas:

2.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:

a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas;

b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas.

4- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 62.^a deste CCT ou em alternativa, por decisão do empregador ao fornecimento de uma refeição por esta.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição previsto na cláusula 62.^a e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se se prolongar para além das 20h00, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.

6- Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

7- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela empresa.

Cláusula 58.^a**Retribuição em caso de substituição do trabalhador**

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do 4.^o dia consecutivo de substituição uma retribuição base idêntica à da correspondente função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como a eventuais subsídios de função.

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

1- Os trabalhadores que venham a ficar isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 1 hora de trabalho suplementar por dia;

b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado, não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 60.^a**Retribuição e subsídio de férias**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- 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 deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do Código do Trabalho não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano de admissão dos trabalhadores e os trabalhadores contratados a termo, receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

6- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de férias poderá ser proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 61.^a

Subsídio de Natal

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

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

5- Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de Natal poderá ser proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 62.^a

Subsídio de refeição

A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 5,00 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 63.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- O acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho noturno, previsto no número 1, do artigo 266.º do Código do Trabalho pode ser substituído, por:

a) Redução equivalente do período normal de trabalho;

b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador;

2- Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno, o trabalhador não tem direito a qualquer acréscimo remuneratório, nem a qualquer uma das medidas substitutivas previstas nas alíneas a) e b) do número 1 desta cláusula.

3- A prestação de trabalho noturno depois das 21h00 confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto na cláusula 62.^a deste CCT ou, em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

CAPÍTULO X

Transmissão de empresa ou do estabelecimento

Cláusula 64.^a

Cedência ocasional

1- A cedência ocasional pode verificar-se em qualquer outra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a entidade empregadora, o trabalhador e a entidade cessionária.

2- O acordo de cedência terá a duração que for acertada entre os contraentes e será renovado nos termos previstos nesse mesmo acordo.

3- O acordo de cedência está sujeito à forma escrita e deve observar o conteúdo previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 65.^a

Poder disciplinar

- 1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2- A entidade patronal exerce ela própria o poder disciplinar, podendo este ser ainda exercido pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores.
- 3- Ao exercício do poder disciplinar aplicam-se as regras do Código do Trabalho, designadamente, previstas nos artigos 328.º, 329.º, 330.º, 331.º, 332.º, 351.º, 352.º, 353.º, 354.º, 355.º, 356.º, 357.º e 358.º

CAPÍTULO XII

Proteção na parentalidade

Cláusula 66.^a

Parentalidade

- 1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.
- 2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 67.^a

Referências

- 1- Todas as referências feitas na presente subsecção à mãe e ao pai consideram-se efetuadas aos titulares do direito de parentalidade, salvo as que resultem da condição biológica daqueles.
- 2- O titular do direito de parentalidade que se enquadre no disposto nas alíneas *a)* ou *b)* do número 1 do artigo 36.º do Código do Trabalho goza da licença parental exclusiva da mãe, gozando o outro titular do direito de parentalidade da licença exclusiva do pai.
- 3- Às situações de adoção por casais do mesmo sexo aplica-se o disposto nos artigos 44.º e 64.º Código do Trabalho.

Cláusula 68.^a

Articulação com regime de proteção social

- 1- A proteção social nas situações previstas na presente subsecção, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, consta de legislação específica.
- 2- Para efeitos do disposto na presente subsecção, consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

Cláusula 69.^a

Proteção na parentalidade

- 1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:
 - a)* Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b)* Licença por interrupção de gravidez;
 - c)* Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d)* Licença por adoção;
 - e)* Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - f)* Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - g)* Dispensa para consulta pré-natal;

- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

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

Cláusula 70.^a

Proibição de discriminação pelo exercício dos direitos de maternidade e paternidade

1- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade.

2- Incluem-se na proibição do número 1, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Cláusula 71.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

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

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

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

Cláusula 72.^a

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

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

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

Cláusula 73.^a

Licença por interrupção da gravidez

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

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

Cláusula 74.^a**Modalidades de licença parental**

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

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

Cláusula 75.^a**Licença parental inicial**

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

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

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

4- Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no número 1 ou no número 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5- Na situação de cumulação prevista no número anterior:

- a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;
- b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;
- c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

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

7- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

8- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

9- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

10- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

11- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem em empresa que emprega menos de 10 trabalhadores depende de acordo com o empregador.

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

13- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

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

15- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

16- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 76.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

- 1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.
- 3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 77.^a

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

- 1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8 e 9 da cláusula 75.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
 - a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
 - b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- 2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 75.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número 1.
- 3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.
- 4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.
- 5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 78.^a

Licença parental exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados, ou em períodos 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.
- 2- Após o gozo da licença prevista no número 1, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3- Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no número 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.
- 4- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.
- 5- 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 79.^a

Outros direitos da parentalidade

- 1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:
 - a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
 - b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
 - c) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - d) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
 - e) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
 - f) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
 - g) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
 - h) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
 - i) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, ou doença crónica ou doença oncológica;

j) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;

k) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

l) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

m) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;

n) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;

o) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

p) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;

q) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;

r) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

s) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;

t) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

u) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho 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.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

CAPÍTULO XIII

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 80.^a**Princípios gerais**

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regula-menta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalha-dores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes poderá existir uma comissão de segurança e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

Cláusula 81.^a**Comissão de segurança e saúde no trabalho**

1- Poderá ser criada em cada empresa uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição pa-ritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 82.^a**Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho**

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

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

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

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês.

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

Cláusula 83.^a**Organização de serviços**

Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve or-ganizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

CAPÍTULO XIV

Comissões de trabalhadoresCláusula 84.^a**Direitos das comissões de trabalhadores**

Os direitos das comissões dos trabalhadores são os constantes da lei.

Cláusula 85.^a**Atividade sindical nos locais de trabalho**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos do Código do Trabalho.

Cláusula 86.^a**Reuniões**

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- As reuniões serão convocadas por 1/3 dos trabalhadores da empresa ou pelo sindicato respetivo.

3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical que se desloque à empresa para aí participar numa reunião ou por qualquer outro motivo, terá que se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou aos seus representantes.

Cláusula 87.^a**Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, são regulados pelo CT.

Cláusula 88.^a**Reuniões com a entidade patronal**

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 89.^a**Quotização sindical**

As empresas poderão descontar mensalmente e remeter aos sindicatos respetivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores, em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 90.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por um representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3- Nas reuniões da comissão paritária, o representante de cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 91.^a

Competência comissão paritária

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que criar uma categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 92.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 89.º, à outra parte e ao Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

5- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões um representante do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, sem direito a voto.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 93.^a

Aumento mínimo garantido

Os trabalhadores filiados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, que à data da entrada em vigor da tabela salarial constante no anexo II deste CCT, recebam retribuição superior há ali prevista, têm direito a um aumento mínimo de valor igual a 4 % da retribuição mínima mensal prevista para o seu nível de enquadramento. O aumento não se aplicará, contudo, aos trabalhadores que na supra referida data já auferiram retribuição de

valor superior em, pelo menos, 10 % à retribuição mínima mensal prevista no anexo II deste CCT para o seu nível de enquadramento.

ANEXO I

Grupo 1/Nível de competência 5

a) Diretor de recursos humanos

Compreende as tarefas e funções do diretor de recursos humanos que consistem, particularmente, em:

- Planear, dirigir e coordenar os recursos humanos duma empresa ou organização;
- Planear e organizar procedimentos relativos à gestão de recursos humanos (recrutamento, formação, promoção, transferência, demissão de pessoal, etc.);
- Planear e organizar negociações e procedimentos para determinar a estrutura e nível salarial;
- Supervisionar os programas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- Elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos;
- Assegurar o cumprimento das normas de trabalho;
- Consultar o diretor geral e diretores de outros departamentos;
- Representar a empresa ou organização em negociações com organismos externos.

b) Diretor operacional

Compreende as tarefas e funções do diretor operacional que consistem, particularmente, em:

- Elaboração e execução de planos estratégicos e operacionais, nos diversos centros de responsabilidade, assegurando o seu desenvolvimento, crescimento e continuidade;
- Identificar oportunidades, avaliar a viabilidade e fazer recomendações sobre investimentos e desenvolvimento, nomeadamente no PHC, na vertente da produção;
- Coordenar as negociações para aquisição de embalagens, e o controlo das mesmas;
- Controlo dos custos de mão-de-obra;
- Gestão dos equipamentos de movimentação de cargas;
- Organização e coordenação do armazém, garantindo a consolidação da cultura organizacional, orientada para a qualidade e altos padrões de profissionalismo e desempenho coletivo;
- Assegurar o cumprimento das normas de higiene e segurança obrigatórias dentro do armazém;
- Cumprir com as instruções e procedimentos de qualidade, contribuindo para a melhoria contínua do sistema;
- Assegurar todas as atividades correspondentes à referida função, bem como todas as tarefas que sejam afins ou estejam funcionalmente ligadas.

c) Diretor financeiro

Compreende as tarefas e funções do diretor financeiro que consistem, particularmente, em:

- Avaliar a situação financeira duma empresa ou organização, preparar orçamentos e supervisionar operações financeiras;
- Consultar o diretor geral, gestores executivos e diretores de outros departamentos;
- Elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos;
- Elaborar e dirigir procedimentos operacionais e administrativos;
- Supervisionar a seleção, formação e desempenho da equipa de trabalho;
- Representar a empresa ou organização em negociações com organismos externos.

d) Diretor de qualidade

Compreende as tarefas e funções do diretor qualidade que consistem, particularmente, em:

- Participante na comunicação com clientes;
- Participação na elaboração e síntese das especificações dos clientes;
- Elaboração e atualização da lista de formulários;
- Testes de recolha do produto e de rastreabilidade;
- Líder da equipa HACCP;
- Participação nas auditorias internas e externas;
- Comunicação das ações corretivas das auditorias internas/externas;
- Receção e Controlo das reclamações dos clientes;
- Responsabilidades na gestão do sistema de gestão da qualidade e segurança alimentar (SGQSA);
- Zelar pelo cumprimento e implementação dos requisitos do SGQSA;
- Revisão e validação do HACCP;

- Gestão documental;
- Elaboração de dossiers de projetos relacionados com o armazém;
- Responsável direto com a gestão de topo e funcionários-chave para a definição de estratégias ao nível de segurança;
- Responsável por se manter informado sobre a legislação e alteração do referencial *supply chain security*, e comunicar aos restantes membros da equipa;
- Responsável por avaliar a análise de riscos anual à segurança e inspeção interna segundo o referencial *supply chain security*;
- Responsável pela cadeia de custódia (CoC).

e) Director de produção na agricultura

Compreende as tarefas e funções do diretor de produção na agricultura que consistem, particularmente, em:

- Planear a produção agrícola ajustada às necessidades do mercado;
- Elaborar e gerir orçamentos e relatórios de atividade, determinar objetivos e meios para concretização dos planos;
- Registrar e controlar operações e trabalhos agrícolas, observar disposições regulamentares e legislativas sobre as atividades agrícolas;
- Controlar tipos de solo, fertilizantes, equipamentos e outros meios que interferem na qualidade e quantidade da produção agrícola;
- Dirigir e coordenar atividades agrícolas (plantação, irrigação, colheita, aplicação de fertilizantes e pesticidas);
- Coordenar a implementação de normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- Organizar estruturas de apoio à exploração agrícola (manutenção de edifícios, sistemas de abastecimento de água, equipamentos, etc.).

Grupo 2/Nível de competência 4

a) Engenheiro agrónomo/engenheiro técnico agrário (produção agrícola e animal) e engenheiro agrícola

Compreende as tarefas e funções especializadas do engenheiro agrónomo/ engenheiro técnico agrário que consistem, particularmente, em:

- Estudar, conceber e orientar a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e animal;
- Estudar a génese, composição e repartição dos solos, classificá-los, definir a sua utilização e proceder a experiências para melhorar a produção;
- Estudar a adaptação de plantas e o seu melhoramento genético, tendo em conta as aptidões do solo e as características do clima;
- Estudar e aplicar os métodos mais adequados de combate às ervas daninhas, pragas ou animais e doenças prejudiciais às plantas;
- Proceder ao ordenamento das culturas promovendo trabalhos de fertilização, drenagem, rega, correção e rotação de solos;
- Estudar técnicas de cultura em estufa destinadas a obter produções independentes da época do ano e dos fatores meteorológicos desfavoráveis;
- Orientar e controlar processos de reprodução com vista à obtenção de melhores raças;
- Estabelecer as medidas sanitárias mais indicadas e o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar;
- Controlar e aplicar métodos profiláticos de luta contra parasitas e doenças dos animais.

b) Engenheiro industrial e de produção

Compreende as tarefas e funções do engenheiro industrial e de produção que consistem, particularmente, em:

- Conduzir pesquisas ou desenvolver procedimentos relativos à eficiência da produção ou organização do trabalho;
- Planear métodos de produção, de trabalho e sequências de operações;
- Conceber métodos eficientes, seguros e económicos na utilização do pessoal, materiais e equipamentos;
- Identificar potenciais riscos (perigos) e implementar procedimentos e dispositivos de segurança.

c) Contabilista, auditor, revisor oficial de contas e similares

Compreende as tarefas e funções do contabilista, auditor, revisor de contas e similares que consistem, particularmente, em:

- Planear, organizar e supervisionar sistemas de informação contabilística;
- Analisar registos contabilísticos e assegurar a sua consistência com as normas contabilísticas;

- Aconselhar, planear e implementar políticas e sistemas contabilísticos, orçamentais e de controlo;
- Preparar demonstrações financeiras, declarações fiscais, dar aconselhamento fiscal e apoiar reclamações junto das entidades fiscais;
- Preparar relatórios de planeamento e orçamento;
- Proceder a inquéritos financeiros nos casos de suspeita ou eventual fraude, falência ou insolvência;
- Proceder a auditorias das demonstrações financeiras, contas, documentos e registos contabilísticos, em empresas e na Administração Pública;
- Certificar as declarações financeiras;
- Aconselhar sobre matérias financeiras relacionadas com rendimento, acionista, credores e venda de novos produtos;
- Desenvolver e controlar sistemas que permitam determinar o custo unitário de produtos e serviços.

d) Programador de aplicações

Compreende as tarefas e funções do programador de aplicações que consistem, particularmente, em:

- Escrever e manter instruções e especificações de programas em linguagem de códigos de acordo com os parâmetros de qualidade;
- Rever, assistir e modificar programas já existentes para aumentar a sua eficiência ou adaptar a novos requisitos;
- Testar o funcionamento de programas e aplicações de *software*;
- Compilar e escrever documentação sobre desenvolvimento de programas;
- Identificar e comunicar problemas técnicos, processos e soluções.

e) Administrador de sistemas

Compreende as tarefas e funções do administrador de sistemas que consistem, particularmente, em:

- Equipamentos, programas de sistemas, aplicações e configurações;
- Recomendar alterações para melhorar sistemas e configurações de redes e o equipamento e programas necessários;
- Diagnosticar problemas de equipamento e programas, executar cópias de segurança e recuperação de dados;
- Operar consolas principais para monitorizar o desempenho de sistemas de computadores e redes, coordenar acesso e utilização de redes.

f) Advogados e solicitadores

Compreende as profissões de advogado e solicitador com especial incidência no aconselhamento numa grande variedade de assuntos, elaboração de documentos legais, representação de clientes em tribunal, defesa de casos ou condução de acusações nos tribunais.

Grupo 3/Nível de competência 3

a) Chefe de escritório

Compreende as tarefas e funções do chefe de escritório que consistem, particularmente, em:

- Supervisionar pessoal que exerce atividade numa secção administrativa duma entidade pública ou empresa privada;
- Organizar o trabalho e atualizar os processos e circuitos de modo a assegurar o correto funcionamento da secção/escritório, as tarefas a executar e supervisionar os trabalhos realizados;
- Elaborar relatórios de atividades da secção/escritório.

b) Encarregado de armazém

Compreende as tarefas e funções de encarregado de armazém que consistem, particularmente, em:

- Organizar o funcionamento do armazém e coordenar tarefas dos empregados de armazém para dar satisfação às notas de encomenda ou pedidos recebidos;
- Manter atualizados registos de existências, verificar e dar entrada aos materiais e mercadorias recebidos e manter níveis de *stock*;
- Tomar disposições necessárias à arrumação e conservação das matérias-primas, materiais, máquinas ou produtos acabados

Grupo 4/Nível de competência 3

c) Técnico agrícola

Compreende as tarefas e funções do técnico agrícola que consistem, particularmente, em:

- Preparar materiais e equipamentos para experiências, testes e análises;
- Recolher e preparar amostras e espécimes do solo e plantas para experiências, testes e análises;

- Apoiar e executar experiências, testes e análises aplicando métodos e técnicas adequadas;
- Identificar microrganismos, insetos, fungos e ervas daninhas prejudiciais às culturas e apoiar métodos de controlo;
- Analisar a produção agrícola para fixar e manter as normas de qualidade;
- Executar ou supervisionar programas de produção em estufas;
- Analisar amostras de sementes para avaliar qualidade, pureza e germinação;
- Recolher dados, estimar quantidades e custos dos materiais e mão-de-obra dos projetos;
- Organizar a manutenção e reparação do equipamento de experimentação.

d) Inspetores e técnicos, da saúde, do trabalho e ambiente

Compreende as tarefas e funções dos inspetores e técnicos da saúde, do trabalho e ambiente que consistem, particularmente, em:

- Aconselhar empresários na implementação de leis e regulamentos sobre segurança para projetos de saúde, segurança, higiene e de descontaminação e condições do trabalho;
- Inspeccionar locais de trabalho para assegurar que as condições de trabalho, máquinas e equipamentos cumprem as normas, regras e leis relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho;
- Dar parecer sobre problemas e técnicas do ambiente sanitário;
- Verificar locais de trabalho para obter informações sobre as práticas e acidentes de trabalho a fim de determinar se as regras e leis de segurança estão a ser cumpridas;
- Inspeccionar áreas de produção, transporte, manuseamento, armazenagem e venda de produtos para assegurar o cumprimento das leis e regulamentos;
- Aconselhar empresas e público em geral sobre implementação de leis e regulamentos relativos à higiene, condições sanitárias, pureza e calibragem de produtos agrícolas, alimentos, medicamentos, cosméticos e bens similares;
- Inspeccionar instalações para assegurar o cumprimento das leis e regulamentos sobre a emissão de poluentes e deposição de resíduos perigosos;
- Iniciar ações para manter ou melhorar as condições de higiene e de prevenção da poluição da água, ar, alimentos ou solo;
- Promover medidas preventivas e corretivas para controlo de organismos portadores de doenças ou de substâncias nocivas no ar, manuseamento higiénico dos alimentos, deposição correta de resíduos e limpeza de locais públicos.

e) Tesoureiro

Compreende as tarefas e funções do tesoureiro que consistem, particularmente, em:

- Analisar documentos sobre pagamentos e recebimentos;
- Conferir, registar e preparar letras para desconto, emitir cheques, avisos e outras ordens de pagamento;
- Verificar folhas de caixa e conferir as respetivas existências;
- Preparar fundos para depositar em bancos e tomar as disposições necessárias para os levantamentos;
- Verificar periodicamente se os valores em caixa coincidem com os valores registados, programar e distribuir o trabalho pelos diferentes caixas;
- Autorizar despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras, de acordo com parâmetros definidos;
- Preparar a documentação de caixa e participar no fecho de contas.

f) Técnicos administrativos de contabilidade

Compreende as tarefas e funções de outros técnicos administrativos de contabilidade que consistem, particularmente, em:

- Examinar e conferir documentos sobre pagamentos, recebimentos e outras operações financeiras;
- Verificar a classificação dos documentos segundo o plano de contas, escriturar registos ou livros de contabilidade e apurar periodicamente os totais;
- Preparar ou mandar preparar extratos de contas;
- Executar trabalhos contabilísticos sobre balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício;
- Utilizar programas informáticos normalizados para executar operações administrativas de contabilidade.

g) Técnico de compras

Compreende as tarefas e funções do técnico de compras que consistem, particularmente em:

- Determinar ou negociar termos e condições do contrato, adjudicar contratos a fornecedores ou recomendar propostas de contratos para comprar equipamento, matérias-primas, serviços e mercadorias para revenda;
- Obter informação sobre necessidades e *stocks*, elaborar especificações sobre a quantidade e qualidade dos

bens a serem comprados, custos, data de entrega e outras condições do contrato;

- Comprar equipamento genérico ou especializado, materiais ou prestação de serviços;
- Comprar mercadorias para revenda a retalhistas ou grossistas;
- Estudar relatórios de mercado, publicações do comércio, materiais de promoção de venda, visitar feiras, salões de exposições de fábricas e outros eventos;
- Selecionar mercadorias ou produtos que melhor satisfaçam os requisitos da empresa;
- Contactar fornecedores e negociar preços, descontos, prazos de crédito e acordos de transporte;
- Supervisionar a distribuição de mercadorias e manter o nível de *stocks* adequado;
- Programar e monitorizar as entregas e contactar clientes e fornecedores para resolver problemas.

h) Supervisor de cargas e descargas

Compreende as tarefas e funções do supervisor de cargas e descargas que consistem, particularmente, em:

- Receber ordens de serviço onde consta o número de trabalhadores, o local e tipo de mercadoria a transportar;
- Planear o trabalho diário de carga e descarga, distribuindo o pessoal por turnos e de acordo com as características das cargas;
- Dirigir as operações de carga e descarga;
- Controlar a arrumação das mercadorias e providenciar pela sua movimentação.

i) Secretário da área jurídica

Compreende as tarefas e funções do secretário da área jurídica que consistem, particularmente, em:

- Preparar e processar papéis e documentos legais (escrituras, testamentos, garantias e outros);
- Rever e ler documentos e correspondências a fim de assegurar que estão de acordo com os procedimentos legais;
- Enviar correspondência legal a clientes, testemunhas e funcionários judiciais;
- Organizar e manter documentos, ficheiros de casos e bibliotecas jurídicas;
- Registar pedidos, programar e organizar reuniões;
- Apoiar a preparação de orçamentos, monitorizar despesas, elaborar contratos e ordens de compras ou aquisições;
- Supervisionar trabalhadores administrativos da área jurídica.

j) Secretário administrativo e executivo

Compreende as tarefas e funções do secretário administrativo e executivo que consistem, particularmente, em:

- Elaborar correspondência administrativa e atas
- Propor e monitorizar calendários e prazos;
- Registar pedidos, programar e organizar reuniões e efetuar marcação de viagens, transporte e alojamento;
- Contratos e ordens de compra ou aquisição;
- Estabelecer contactos com outras áreas em matérias relacionadas com atividades da organização;
- Escrever e responder a cartas técnicas, de negócios e correspondência similar;
- Preparar relatórios de assembleias legislativas, tribunais ou outros locais, utilizando estenografia ou equipamento especializado de escritório.

k) Técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (TIC)

Compreende as tarefas e funções do técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (TIC) que consistem, particularmente, em e no computador e equipamento periférico:

- Monitorizar sistemas para detetar avarias no equipamento ou erros no funcionamento e notificar o supervisor ou técnico de manutenção;
- Responder a mensagens de erro dos programas, encontrar e corrigir problemas;
- Ler instruções do trabalho a realizar, para determinar o equipamento a utilizar;
- Recuperar, separar e seleccionar o resultado pretendido do programa e enviar dados aos utilizadores designados.

Grupo 5/Nível de competência 2

a) Empregado de escritório em geral

Compreende as tarefas e funções do empregado de escritório em geral que consistem, particularmente, em:

- Registar, preparar, ordenar, classificar e arquivar informação;
- Ordenar, abrir e enviar correio, fotocopiar e enviar documentos por fax e correio eletrónico;
- Preparar relatórios e correspondência de rotina;
- Responder a inquéritos telefónicos ou eletrónicos e reenviá-los;

- Verificar valores, preparar faturas e registar termos das transações financeiras;
- Transcrever informação para computadores, rever e corrigir cópias.

b) Técnico de secretariado

Compreende as tarefas e funções do técnico de secretariado em geral que consistem, particularmente, em:

- Verificar, formatar e transcrever correspondência, atas e relatórios ou projetos, de acordo com normas;
- Fornecer apoio administrativo utilizando pacotes de programas de computador;
- Digitalizar, registar e distribuir correio eletrónico, correspondência e documentos;
- Marcar reuniões aos superiores hierárquicos;
- Registar licenças e outros direitos dos trabalhadores;
- Organizar e supervisionar sistemas de arquivo.

c) Dactilógrafo e operador de processamento de texto

Compreende as tarefas e funções do dactilógrafo e operador de processamento de texto que consistem, particularmente, em:

- Escrever documentos a partir de projetos, cópias corrigidas, registo de voz ou estenografia, utilizando computador ou máquina de escrever;
- Verificar o trabalho a nível da ortografia, gramática, pontuação e formatação;
- Arquivar e armazenar documentos no computador e manter o sistema de arquivo;
- Reproduzir palavras faladas, sons ambientes e letras de canções líricas para legendas de cinema e televisão.

d) Operador de registo de dados

Compreende as tarefas e funções do operador de registo de dados que consistem, particularmente, em:

- Receber e registar faturas, formulários e outros documentos para recolha de dados;
- Introduzir dados numéricos, códigos e texto em sistemas de computadores para arquivo e processamento;
- Verificar se os dados estão coerentes e completos e efetuar as necessárias correções;
- Importar e exportar dados entre sistemas e programas informáticos diferentes.

e) Operador de contabilidade e escrituração comercial

Compreende as tarefas e funções do operador de contabilidade e escrituração comercial que consistem, particularmente, em:

- Verificar valores, depósitos e documentos para uma correta codificação e introdução;
- Operar computadores com programas contabilísticos, para registo, armazenagem e análise de informação;
- Classificar, registar e resumir dados numéricos e financeiros para compilar e guardar os respetivos registos;
- Calcular, preparar e emitir faturas, extratos de contas e outros extratos financeiros;
- Compilar relatórios e tabelas relativas a recebimentos, pagamentos, lucros e prejuízos.

f) Operador de dados de processamento de pagamentos

Compreende as tarefas e funções do operador de dados de processamento de pagamentos que consistem, particularmente, em:

- Manter registo das presenças, licenças e horas extraordinárias dos empregados para calcular pagamentos;
- Preparar e verificar extratos do rendimento dos empregados, indicando salários brutos, líquidos e deduções (impostos, descontos para Segurança Social, etc.);
- Preparar pagamento dos salários por cheque, eletronicamente ou outra forma;
- Rever escalas de serviço, gráficos de trabalho, cálculo de salários e outra informação para detetar e conciliar discrepâncias de pagamentos;
- Verificar presenças, horas trabalhadas e pagamentos e registar a informação.

g) Empregado de aprovisionamento

Compreende as tarefas e funções do empregado de aprovisionamento que consistem particularmente, em:

- Mercadorias ou artigos diversos, necessários ao funcionamento da unidade orgânica;
- Comparar quantidade e qualidade dos artigos recebidos com a ordem de encomenda e efetuar os respetivos registos;
- Diligenciar pela arrumação e conservação dos artigos nos locais apropriados e distribuí-los pelas secções a partir das requisições;
- Manter atualizado o ficheiro de entradas e saídas de materiais e de existências, fornecer justificação para diferenças entre o inventário e as existências, comunicando superiormente as faltas, quebras e outras ocorrências.

h) Empregado de armazém

Compreende as tarefas e funções do empregado de armazém que consistem, particularmente, em:

- Movimentação manual ou mecânica (empilhador ou porta-paletes) de cargas, arrumação e preparação de encomendas, cargas e descargas de viaturas.
- Operar máquinas de ensacar e montar caixas.
- Verificação das máquinas que utiliza.
- Receber, armazenar, entregar e zelar pela conservação e níveis de existências de matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos;
- Verificar a partir da documentação a conformidade entre as mercadorias recebidas ou expedidas e registar eventuais danos e perdas;
- Conferir e entregar os produtos pedidos pelos sectores, registando em documento ou sistema apropriado a respetiva saída;
- Conferir periodicamente os dados relativos às existências inventariadas e os respetivos registos.
- Limpeza e acondicionamento de mercadorias no armazém.

i) Empregado de serviço de pessoal

- Compreende as tarefas e funções do empregado de serviço de pessoal que consistem, particularmente, em:
- Realização de historial de emprego, salários, promoções, avaliações, qualificações, formação, etc;
 - Registar novos empregados, processar informações para emprego e promoções;
 - Receber e responder a questionários sobre direitos e condições no trabalho;
 - Enviar anúncios sobre novos postos de trabalho;
 - Manter e atualizar sistemas de registo, compilar e preparar relatórios e documentos relativos às atividades do pessoal;
 - Guardar e recuperar registos e ficheiros do pessoal.

Grupo 6/Nível de competência 2

a) Agricultor e trabalhador qualificado da horticultura

- Compreende as tarefas e funções do agricultor e trabalhador qualificado da horticultura, que consistem, particularmente, em:
- Monitorizar atividade e condições do mercado, determinar tipo e quantidade de produtos hortícolas a plantar;
 - Coordenar e executar trabalhos de preparação e fertilização do solo, rega, plantação, sementeira e colheita de hortícolas;
 - Controlar, aprovisionar e escoar produtos hortícolas;
 - Selecionar e orientar a aplicação de produtos químicos adequados ao combate e prevenção de doença e pragas;
 - Supervisionar e dar formação aos trabalhadores sobre horticultura e normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
 - Recrutar trabalhadores de acordo com necessidades e época do ano;
 - Coordenar, controlar e recrutar trabalhadores da horticultura de acordo com as necessidades e época do ano;
 - Organizar registos de despesa, produção e de outros elementos;
 - Operar tratores e alfaías agrícolas.

b) Agricultor e trabalhador qualificado de culturas de árvores

- Compreende as tarefas e funções do agricultor e trabalhador qualificado de culturas de árvores e arbustos, que consistem, particularmente, em:
- Monitorizar atividade e condições do mercado, determinar tipo e quantidade de árvores e arbustos a plantar;
 - Preparar solos e aplicar fertilizantes, selecionar, plantar árvores e arbustos;
 - Controlar ervas daninhas, pragas e doenças através da aplicação de herbicidas, pesticidas e outros métodos de proteção das plantas;
 - Tratar de árvores e arbustos e colher frutos;
 - Inspeccionar, limpar, calibrar, embalar e armazenar frutos e produtos para venda ou entrega no mercado;
 - Manter em boas condições os recursos da exploração (edifícios e equipamentos agrícolas, etc.);
 - Enxertar e podar árvores, limpar lançamentos mal inseridos e eliminar ou traçar os respetivos resíduos;
 - Promover venda e transporte de produtos obtidos na exploração, garantir, compra e transporte dos fatores de produção;
 - Supervisionar e dar formação aos trabalhadores sobre cultivo de árvores e arbustos e normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;

- Recrutar trabalhadores de acordo com necessidades e época do ano;
- Operar tratores e alfaías agrícolas

c) Viveirista

Compreende as tarefas e funções do viveirista, que consistem, particularmente, em:

- Coordenar e executar num viveiro de plantas, ao ar livre ou em estufa, as tarefas necessárias à cultura de sementes, bolbos, porta enxertos, arbustos, árvores e flores para propagação;
- Determinar variedades e quantidades das espécies vegetativas a cultivar, de acordo com condições locais, épocas do ano e fins a que se destinam;
- Executar e supervisionar o plano de trabalhos e técnicas de cultura a aplicar;
- Selecionar e orientar a aplicação de produtos químicos adequados ao combate e prevenção de doenças e pragas;
- Orientar trabalhos de adubação, sementeira, transplantação, plantação, poda, estacaria, enxertia e rega;
- Transacionar e registar produtos obtidos e despesas com culturas de plantas em viveiro;
- Supervisionar e dar formação aos trabalhadores sobre culturas de viveiro e as de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- Recrutar trabalhadores de acordo com necessidades e época do ano;
- Efetuar ensaios com novas plantas em viveiro para posterior propagação.

Grupo 7/Nível de competência 2

a) Motosserrista

Compreende as tarefas e funções do motosserrista, que consistem, particularmente, em:

- Abater árvores, utilizando motosserra e outras ferramentas apropriadas;
- Amarrar cordas no topo das árvores ou colocar cunhas nos cortes para orientar o sentido da queda;
- Limpar, fazer o desrame, podar e o descascar árvores com machado, «descascadeira» ou outra ferramenta apropriada;
- Marcar os toros que corta de acordo com a finalidade e aproveitamento da madeira;
- Contar e empilhar peças obtidas para secagem e fixar suportes no chão para evitar desmoronamentos;
- Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

b) Mecânico e reparador, de máquinas agrícolas e industriais

Compreende as tarefas e funções do mecânico e reparador, de máquinas agrícolas e industriais que consistem, particularmente, em:

- Ajustar, instalar, examinar, efetuar revisões e reparar motores, máquinas e equipamento mecânico;
- Lubrificar motores e máquinas estacionárias;
- Inspeccionar e testar máquinas e equipamentos novos para verificar se estão em conformidade com as normas e especificações;
- Desmontar máquinas e equipamentos para retirar partes e efetuar reparações;
- Examinar partes para detetar deficiências (raturas, desgaste excessivo, etc.);
- Testar máquinas e equipamentos reparados para verificar a sua adequação;
- Registar as reparações e manutenções executadas;
- Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

c) Provadores e classificadores de produtos/calibradores

Compreende as tarefas e funções dos provadores e classificadores de alimentos e bebidas que consistem, particularmente, em:

- Inspeccionar, testar, provar e cheirar produtos agrícolas, alimentos e bebidas nos vários estados de transformação;
- Determinar qualidade, aceitabilidade, valor aproximado e classificar produtos por classes;
- Rejeitar produtos de qualidade inferior;
- Registar categoria e/ou números de identificação em etiquetas, folhas de entregas ou de vendas;
- Pesar e medir produtos.

d) Operador de máquinas de embalar, encher e rotular

Compreende as tarefas e funções do operador de máquinas de embalar, encher e rotular que consistem, particularmente, em:

- Operar e monitorizar máquinas de pesar, embrulhar, fechar e embalar produtos, podendo ainda acondicionar, ensacar e embalar manualmente produtos com vista à sua expedição e/ou armazenamento;

- Operar e monitorizar máquinas para rotular produtos, embalagens e outros recipientes podendo ainda rotular manualmente produtos com vista à sua expedição e/ou armazenamento;
- Cumprir normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

e) Motorista de pesados

Compreende as tarefas e funções da condução profissional:

- Conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros)
- Zela pelo bem estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas.
- Procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus.
- Quando estiver a conduzir veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Grupo 8/Nível de competência 1

a) Trabalhador de limpeza

Compreende as tarefas e funções do trabalhador de limpeza escritórios e estabelecimentos, tais como:

- Encerar soalhos, escadas e móveis;
- Esvaziar cestos do lixo para contentores indicados;
- Substituir ou repor produtos nas instalações sanitárias (toalhas, papel higiénico, sabonetes e blocos deodorizantes);
- Limpar e arrumar salas e corredores de estabelecimento;
- Lavar superfícies (chão, vidros e paredes);
- Limpar instalações sanitárias do hotel e estabelecimento similar;
- Limpar cozinhas e ajudar no trabalho da cozinha.

b) Trabalhador da agricultura/horticultura/frutícolas e centrais hortofrutícolas

Compreende as tarefas e funções de trabalhador que consistem, particularmente, em:

- Escavar e limpar valas para fins agrícolas;
- Carregar e descarregar matérias-primas, produtos, equipamentos e outros materiais;
- Apanhar e empilhar palha, feno, forragens e materiais similares;
- Regar, desbastar e sachar plantas manualmente;
- Apanhar fruta, frutos de casca rija, produtos hortícolas e outros;
- Plantar e colher, manualmente, produtos agrícolas;
- Classificar, escolher, atar molhos e embalar produtos agrícolas em recipientes;
- Pode utilizar pequenas máquinas e utensílios agrícolas, como roçadoras, tesouras e outros.

c) Empregado/a comercial (mesa/balcão)

Compreende as tarefas e funções do empregado comercial, que consistem, particularmente, em:

- Atende e serve os clientes ao serviço de balcão e ou de mesa;
- Procede à arrumação, limpeza e conservação de mesas, bar, balcão ou *snack*.

d) Operador de manutenção

Compreende as tarefas e funções do operador de manutenção, que consistem, particularmente, em:

- Efetua operações gerais de eletricidade, pequenas reparações diversas;
- Assegura a manutenção e o bom funcionamento dos diversos equipamentos existentes na empresa.

ANEXO II

Grupos por níveis de competência e remuneração mínima mensal

Grupos	Remuneração
1	1 350,00 €
2	1 250,00 €
3	1 150,00 €
4	1 050,00 €
5	950,00 €
6	900,00 €
7	890,00 €
8	870,00 €

ANEXO III

Remunerações mínimas diárias - Cláusula 53.^a, número 3, cláusula 59.^a, número 6 e cláusula 60.^a, número 5

Categorias	Salário hora	Salário dia	Remunerações	Remunerações
Níveis			Por hora	Por dia
			Com proporcionais	Com proporcionais
			(Férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)	(Férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)
Nível 7	5,13 €	41,04 €	7,02 €	48,09 €
Nível 8	5,02 €	40,16 €	6,50 €	46,01 €

Lisboa, 16 de maio de 2025.

Pela FNOP - Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas:

Domingos Joaquim Filipe dos Santos, presidente da direção.

Gonçalo Falcão Martins Pena Escudeiro, vice-presidente da direção.

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

Joaquim Venâncio, como mandatário.

Depositado a 16 de junho de 2025, a fl. 108 do livro n.º 13, com o n.º 177/2025, 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 Papel e Cartão - ANIPC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contratoCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto no número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2790 trabalhadores ao serviço de 101 empresas, na atividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

3- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.^a**Revogação de convenção anterior**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção, são revogados todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2014, para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicáveis a trabalhadores representados pela FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, em representação do SITESE.

2- Da aplicação da presente convenção não poderá resultar para os trabalhadores atualmente ao serviço diminuição ou supressão de quaisquer direitos de que gozem à data da sua entrada em vigor.

3- As partes outorgantes reconhecem, para todos os efeitos, a maior favorabilidade global da presente convenção.

Cláusula 3.^a**Vigência**

1- Sem prejuízo do número seguinte, o presente contrato coletivo de trabalho entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por um período mínimo, 24 meses, mantendo-se em vigor enquanto não for substituído por outro contrato coletivo.

2- A tabela de remuneração mínima, as cláusulas de expressão pecuniária, assim como o restante conteúdo deste CCTV entram em vigor após a publicação da convenção e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2025.

3- A tabela de remuneração mínima, e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e terão uma vigência de 12 meses.

4- Por «denúncia» entende-se a proposta de revisão, que deve ser apresentada à parte contrária, nos termos

da lei, com uma antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo de cada um dos períodos de validade.

5- Apresentada a proposta de revisão por qualquer das partes, a outra obriga-se a responder no prazo de 30 dias a contar da data de receção.

CAPÍTULO II

Condições de admissão e profissionais

Cláusula 4.^a

Idade e habilitações mínimas

Só podem ser admitidos trabalhadores com a idade mínima de 16 anos, a escolaridade obrigatória e demais condições estabelecidas no anexo II deste contrato coletivo.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- O período experimental previsto no número anterior é o seguinte: 90 dias para a generalidade dos trabalhadores; 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; 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

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

3- Mas se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador terá de avisar com a antecedência de 7 dias.

Cláusula 6.^a

Contratos a prazo

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

2- Os trabalhadores contratados a termo têm, durante o período de vigência do seu contrato, os direitos, deveres e garantias consignados nesta convenção para os contratados sem prazo, com as necessárias adaptações decorrentes do estabelecimento do prazo.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deve ser feita mediante contrato de trabalho a termo certo ou incerto ao abrigo do regime previsto no Código do Trabalho.

2- 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, sob pena de indemnização de três meses de retribuição de base.

3- Os trabalhadores contratados ao abrigo do disposto nesta cláusula têm os mesmos direitos que esta convenção estabelece para os trabalhadores dos respetivos quadros permanentes.

Cláusula 8.^a

Categorias profissionais

1- As entidades patronais devem proceder à classificação dos trabalhadores ao seu serviço de acordo com as categorias profissionais previstas no anexo I deste contrato coletivo.

2- A classificação dos trabalhadores será efetuada de acordo com as funções desempenhadas.

3- A entidade patronal que pretenda criar uma categoria profissional que não conste no anexo I deste contrato coletivo, enviará para o efeito, uma proposta à associação patronal e ao sindicato, para que, em conjunto, estas entidades decidam sobre a aceitação de tal pretensão.

Cláusula 9.^a**Exercício e evolução na atividade profissional**

As condições de admissão, aprendizagem, evolução na atividade profissional e promoção são as estabelecidas no anexo II deste contrato coletivo.

Cláusula 10.^a**Provimento e responsabilidade**

1- No provimento de lugares, nomeadamente de chefia, a entidade patronal dará, em igualdade de condições, preferência a trabalhadores ao seu serviço.

2- A responsabilidade pelo funcionamento de uma máquina é do respetivo operador.

3- Um operador de máquina só pode ser responsável pelo funcionamento de uma máquina para que não exista diminuição de regras de segurança.

CAPÍTULO III

Direitos e obrigações das partesCláusula 11.^a**Obrigações das entidades patronais**

São obrigações das entidades patronais:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Passar certificados aos trabalhadores, em relação à sua competência, quando requeridos;
- c) Proporcionar aos trabalhadores instalações que assegurem a realização do seu trabalho em boas condições e princípios de salubridade, clima social e segurança;
- d) Facilitar, nos termos legais, a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores;
- e) Prestar esclarecimentos aos sindicatos, sempre que estes os solicitem, relativamente ao cumprimento deste contrato;
- f) Pôr à disposição dos delegados sindicais, permanentemente, um local no interior das empresas apropriado ao exercício das suas funções;
- g) Colocar em locais de fácil acesso, e de acordo com os trabalhadores, quadros destinados à afixação dos documentos e informações de natureza sindical ou outras que digam respeito aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;
- h) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que o solicite;
- i) Descontar aos trabalhadores sindicalizados e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respetivo mapa de quotizações convenientemente preenchido, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se referem, desde que com o acordo dos trabalhadores;
- j) Afixar na empresa, em local apropriado, a indicação do contrato coletivo de trabalho aplicável.
- k) Organizar e enviar relatório Único nos termos da lei.

Cláusula 12.^a**Obrigações dos trabalhadores**

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Executar o serviço segundo as normas e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- c) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;
- d) Cumprido o horário de trabalho, não abandonar o local de trabalho sem que sejam substituídos ou sem que o responsável da instalação tenha tomado as providências necessárias para se evitarem danos materiais ou pessoais, sem prejuízo da aplicação da regulamentação prevista para trabalho extraordinário;
- e) Desempenhar, na medida do possível, os serviços dos colegas que se encontrem ausentes;
- f) Ter para com os companheiros de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que forem necessários ao desempenho das respetivas

funções e acompanhando com interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

- g) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de contactar;
- h) Zelar pelo estado e conservação das instalações, equipamento e material que lhes tenham sido confiados, bem como das matérias -primas e produtos acabados;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos que não estejam autorizados a divulgar;
- j) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios, nem trabalhando em empresas do mesmo ramo ou sector sem prévia autorização, por escrito, da empresa com a qual tenha contrato de trabalho efetivo.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para funções diferentes das por ele executadas. No entanto, a referida transferência poderá ter lugar em casos de falta de trabalho nas suas funções ou de modificações da técnica dos serviços. Da transferência não poderá resultar prejuízo para o trabalhador;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais, designadamente a afixação de avisos ou comunicados de interesse socioprofissional para os trabalhadores;
- h) Impedir a presença de dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, em reuniões para as quais a entidade patronal seja previamente avisada;
- i) Diminuir a retribuição bem como baixar de categoria, salvo, quanto ao segundo caso, havendo acordo escrito do trabalhador e do respetivo sindicato e autorização do Ministério do Trabalho;
- j) Forçar o trabalhador responsável pela contabilidade a cometer atos contrários à sua deontologia profissional ou atentatórios dos requisitos de fidelidade da contabilidade, quanto às operações comerciais praticadas pela empresa, e ainda os lesivos da Fazenda Nacional;
- k) Faltar ao pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais dos trabalhadores;
- m) Opor-se por qualquer forma ao exercício das suas funções ou aplicar sanções de qualquer tipo aos trabalhadores que desempenhem cargos de delegados sindicais e dirigentes sindicais, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após deixarem os cargos, desde que essas sanções sejam reflexo direto ou indireto do exercício de tais funções;
- n) Prejudicar o trabalhador em direitos ou garantias já adquiridos quando seja transferido de qualquer empresa para outra abrangida por este contrato e uma delas tiver uma participação de, pelo menos, 10 % no capital social da outra;
- o) Impedir os trabalhadores de se reunirem nos locais de trabalho fora do horário normal, nos termos da lei;
- p) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar;
- q) Fazer *lock-out*;
- r) Transferir o trabalhador para local de trabalho fora do estabelecimento ou complexo fabril, ou para outra zona de atividade, salvo o disposto nos números 2 e 3.

2- Se a transferência a que se refere a alínea r) do número anterior causar apenas prejuízo material, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador desde que lhe custeie todas as despesas impostas pela respetiva mudança e que sejam inerentes a esta.

3- Reserva-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com o direito à indemnização prevista neste contrato para a hipótese de despedimento com justa causa por parte do trabalhador, se da transferência resultarem, também, para ele prejuízos morais e sociais graves.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 14.^a

Duração do trabalho

1- O período de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderá ser superior a quarenta horas semanais.

2- Para os trabalhadores em regime de horário geral, o trabalho será praticado de segunda-feira a sexta-feira.

3- Não poderá resultar da aplicação deste contrato o aumento do horário de trabalhadores de atividades na empresa em que se pratiquem horários inferiores aos estabelecidos nesta convenção.

4- Aquando da elaboração ou alteração dos horários de trabalho, deve ser feita a auscultação dos trabalhadores em causa, devendo o seu parecer acompanhar o respetivo horário a enviar à Inspeção do Trabalho.

5- Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excecional devendo o acréscimo de trabalho ser pago como trabalho suplementar quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar (extraordinário)

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

2- O trabalhador será dispensado da prestação de trabalho suplementar desde que o solicite invocando motivos atendíveis.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores.

4- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

5- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, salvo quando excede a duração do período normal de trabalho diário ou semanal;

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

c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário normal de trabalho, desde que não exceda uma hora.

6- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

Assim como a trabalhadora lactante não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

7- O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

8- O trabalhador-estudante não está obrigado a prestar trabalho suplementar.

Cláusula 16.^a

Remuneração do trabalho suplementar (extraordinário)

1- O trabalho prestado em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho, em dias de descanso semanal e em dias de feriado obrigatório, será remunerado com a retribuição normal mais um acréscimo, de acordo com as seguintes percentagens:

a) Acréscimo de 75 % da retribuição nas horas em antecipação ou prolongamento dos períodos normais de trabalho;

b) Acréscimo de 100 % da retribuição no trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e feriados.

2- As horas extraordinárias, referidas na alínea a) do número anterior, serão remuneradas segundo o estabelecido na alínea b), se ultrapassarem trinta e duas horas em cada mês.

3- Após ter prestado trabalho extraordinário, o trabalhador não poderá retomar o trabalho antes de decorrido um período de dez horas.

4- Quando a prestação de trabalho extraordinário impossibilite o trabalhador de utilizar os seus meios de transporte habituais, a empresa fica obrigada a assegurar ou pagar o transporte.

5- O limite máximo para o trabalho suplementar por cada trabalhador não poderá ultrapassar as duzentas horas por ano.

6- O tempo gasto no transporte previsto na parte final no número 4 desta cláusula, é também pago como trabalho extraordinário, exceto se for prestado em antecipação ou prolongamento do horário normal.

Cláusula 17.^a

Trabalho noturno

1- É considerado noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Nos termos da lei, a retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 18.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do horário de trabalho mediante acordo escrito os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desse cargo;

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

c) Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicionada, que será correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

3- Os trabalhadores com isenção de horário de trabalho não terão direito a receber qualquer remuneração por trabalho suplementar.

4- O acordo referido no número 1 deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 19.^a

Retribuição mensal

1- Entendem-se por retribuição todos os valores de natureza pecuniária que o trabalhador recebe normalmente em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal efetiva deve ser paga aos trabalhadores abrangidos por esta convenção até ao último dia útil do mês a que diz respeito.

3- Entende-se por retribuição mensal efetiva ou simplesmente retribuição mensal (*RM*) unicamente a soma dos seguintes valores:

a) Remuneração mínima fixada nas tabelas contidas no anexo IV;

b) Acréscimo à remuneração referida na alínea anterior, se decidido pela entidade patronal;

c) Diuturnidades, quando vencidas, nos termos da cláusula 21.^a;

d) Remuneração especial por isenção de horário de trabalho, nos termos da cláusula 18.^a, sendo caso disso.

4- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á sempre assegurada a retribuição mensal mínima, independentemente da parte variável.

5- Para os trabalhadores abrangidos por este contrato, não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nos esquemas do próprio contrato, nomeadamente a retribuição exclusivamente à comissão.

6- Aos técnicos de venda que, sem o seu acordo prévio, nem motivo justificado, vejam alterada a sua área de trabalho ou mudada a clientela será garantida pela entidade patronal uma retribuição mista, durante seis meses seguintes, não inferior à sua média dos doze meses anteriores à alteração.

7- A todos os trabalhadores é garantido o trabalho durante a semana completa de laboração. Este direito

poderá excecionalmente ser reduzido ao mínimo de quatro dias ou retribuição correspondente mediante autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, depois de ouvido o sindicato respetivo.

8- No caso do número anterior, a retribuição devida a cada trabalhador será a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times HTP$$

em que:

RM = Remuneração mensal efetiva;

HS = Horas normais de trabalho semanal;

HTP = Horas de trabalho prestado.

9- Os dias de suspensão na laboração semanal deverão ser do conhecimento exacto dos trabalhadores.

10- A redução do trabalho semanal a que aludem os números anteriores não poderá ser feita a título de sanção ou castigo nem respeitar a qualquer trabalhador isoladamente.

11- A transgressão do disposto nos números 7 e 10 implicará, independentemente da respetiva sanção, a proibição de usar a prerrogativa conferida durante o período de um ano.

Cláusula 20.^a

Retribuição por exercício de outras funções

1- Sempre que um trabalhador seja designado para exercer funções diferentes das que lhe competem, às quais corresponda melhor retribuição, terá direito a esta.

2- Quando se verifique a hipótese do número anterior, o trabalhador terá direito ao provimento definitivo nas funções de mais alta remuneração desde que se conserve por mais de 150 dias em exercício, salvo o caso de investitura a título provisório determinada por impedimento prolongado do respetivo titular.

Cláusula 21.^a

Diuturnidades

1- Por cada três anos de permanência na mesma empresa contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, sem dependência da retribuição mensal efetivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com o valor de 2,50 €.

2- Na aplicação desta cláusula, será considerado como antiguidade efetiva o tempo de impedimento por doença, acidente ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 22.^a

Determinação da retribuição

1- Para dedução no pagamento por ausências que correspondam a períodos inferiores à duração de um dia de trabalho deverá utilizar-se a seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

RM = Retribuição mensal efetiva (definida no número 3 da cláusula 19.^a);

HS = Horas normais de trabalho semanal.

2- A fórmula anterior utilizar-se-á, também, para o cálculo do salário/hora no caso do número 2 da cláusula 17.^a para cálculo da remuneração especial por trabalho noturno.

3- O valor de um dia de trabalho será igual a $RM / 30$.

Cláusula 23.^a

13.º mês - Subsídio de Natal

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

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

- 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, ou nas faltas como tal consideradas pela lei, designadamente a maternidade e paternidade, e por motivo de doença devidamente comprovada, desde que não ultrapasse 90 dias no ano, sendo assegurado que o trabalhador receberá neste caso, um valor igual a um mês de retribuição, complementando a empresa a importância paga pela Segurança Social.

Cláusula 24.^a

Abono para deslocações

Não se considera retribuição as importâncias que, a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes, sejam devidas ao profissional por deslocações feitas em serviço da entidade patronal.

Cláusula 25.^a

Deslocações

1- Os transportes em serviço serão sempre por conta da entidade patronal, quer em veículo desta quer em veículo do trabalhador, quer por outro meio.

2- O pagamento das despesas e alojamento será sempre feito nos montantes abaixo indicados:

Almoço ou jantar	7,00 €;
Dormida e pequeno-almoço	20,00 €;
Diária completa	33,00 €.

3- As deslocações efetuadas em veículo do trabalhador serão pagas por 0,36 € por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VI

Refeitório, subsídio de alimentação

Cláusula 26.^a

Refeitório

1- Todas as empresas abrangidas por este contrato terão de pôr à disposição dos seus trabalhadores um local para estes aquecerem e tomarem as suas refeições.

2- Nas empresas em que já se pratique o fornecimento de refeições completas aos trabalhadores interessados, esse fornecimento não será interrompido.

3- Os encargos de instalação, equipamento, água, energia e pessoal para as situações previstas nesta cláusula são da responsabilidade da entidade patronal.

4- As empresas que não forneçam refeições, pagarão, por cada dia efetivo de trabalho, 5,00 € a título de subsídio de alimentação:

5- A atribuição do subsídio de alimentação não será afetada nos casos previstos nos números 3 e 6 da cláusula 59.^a

6- O subsídio de alimentação não deixará de ser atribuído ao trabalhador que inicie o trabalho com um atraso não superior a dez minutos duas vezes em cada semana, desde que esse atraso não assuma carácter de habitualidade.

7- Prevalecem sobre o disposto nesta cláusula os regimes mais favoráveis aos trabalhadores já existentes em cada empresa.

Cláusula 27.^a

Subsídio de refeição

1- Sempre que os trabalhadores, por razões de serviço, não puderem tomar as suas refeições durante a quinta hora do seu período de trabalho, terão direito a tomá-las por conta da respetiva entidade patronal, fornecida

pelo refeitório desta se estiver em funcionamento. Todavia, o período da tomada de refeições poderá ser durante a sexta hora do período de trabalho sempre que os trabalhadores em causa e a entidade patronal assim o decidam.

2- Se o refeitório não estiver em período de funcionamento, as refeições a que se refere o número anterior serão substituídas pelos seus equivalentes pecuniários, cujos valores são os seguintes:

- a) Pequeno-almoço ou ceia 2,00 €;
- b) Almoço ou jantar 4,50 €.

3- O regime previsto na presente cláusula deverá ser aplicado, sem prejuízo da laboração, no caso de trabalho por turnos.

4- Nos casos de avarias de máquinas, não será permitido ao trabalhador ausentar-se para refeição antes de ter comunicado a existência dessa avaria - O que deverá fazer sempre imediatamente após a verificação da mesma.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Descanso semanal e feriados

1- São considerados dias de descanso semanal os consignados nos horários de trabalho como dias de folga.

2- De acordo com a lei, são feriados obrigatórios;

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou outro dia no período da Páscoa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1.º de Maio;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- O feriado Municipal da localidade onde se situem as instalações ou, se este não existir o distrital;

E todos os outros que venham a ser retomados após o fim da suspensão dos mesmo.

3- A cessação de trabalho por turnos é obrigatória nos feriados seguintes:

- 1 de Janeiro;
- 25 de Abril;
- 1.º de Maio;
- 25 de Dezembro.

Cláusula 29.^a

Condições de trabalho em dia de descanso semanal

1- O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito de descansar num dos três dias seguintes ou noutro fixado por acordo com o trabalhador e será retribuído nos termos da cláusula 16.^a

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

Cláusula 30.^a

Duração das férias

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

2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e

assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

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

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 31.^a e no número 2 da cláusula 46.^a

5- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

6- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que deve ser pago antes do início do período de férias.

Cláusula 31.^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 subsequente.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3, não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 32.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração de 24 dias úteis.

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

3- Na marcação para efeitos de contagem dos dias de férias, o sábado e o domingo em que o trabalhador, segundo escala horária esteja de serviço contam como dias de férias. Não contando outros dias úteis correspondentes a folgas, e os feriados que coincidam com sábado ou domingo.

4- Os trabalhadores que tiverem falta injustificada superior a um dia de trabalho verão o seu período de férias reduzido para 22 dias.

5- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 33.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo entre as partes.

Cláusula 34.^a

Acumulação de férias

1- 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.

2- As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador, sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 35.^a**Encerramento da empresa ou estabelecimento**

O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Encerramento até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Encerramento, por período superior a 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro, quando a natureza da atividade assim o exigir;
- c) Encerramento fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante acordo com os trabalhadores.

Cláusula 36.^a**Marcação do período de férias**

- 1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.
- 3- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo acordo favorável em contrário com o trabalhador.
- 4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que for possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.
- 6- O gozo de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
- 7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 37.^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 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 pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Há 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 3 da cláusula anterior.
- 4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.
- 5- Nos casos em que a cessação do contrato esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 38.^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, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 36.^a
- 2- Cabe ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período, aplicando-se, neste caso, o número 3 da cláusula seguinte.
- 3- A prova da doença, prevista no número 1, é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.
- 4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico designado pela Segurança Social,

mediante requerimento do empregador.

5- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas no artigo anterior e nos números 1 e 2, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 4, 5 e 6, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 39.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado iniciado no ano anterior, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês ao serviço no ano da cessação do impedimento prolongado, de até 20 dias, sendo garantido contudo um mínimo de 10 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato de trabalho.

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

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

Cláusula 40.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data de cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, ou cesse no ano seguinte ao do seu início não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nas cláusulas anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou o empregador o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, da qual metade reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

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

Cláusula 43.^a**Faltas - Noção**

1- «Falta» é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Não serão adicionados os atrasos na hora de entrada inferiores a dez minutos desde que não excedam, adicionados, noventa minutos em cada mês, salvo se traduzirem manifesta intencionalidade.

Cláusula 44.^a**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser injustificadas ou justificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias consecutivos;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei, nomeadamente quatro dias por mês para os membros das direções das associações sindicais, e, ainda, dois dias por mês para membros de conselhos fiscais e mesas de assembleias gerais de associações sindicais; durante oito horas por mês, pelos delegados sindicais;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas;
- k) As dadas durante quatro dias por ano pelos bombeiros voluntários, se como tal estiverem inscritos;
- l) As dadas para doação de sangue, a título gracioso, uma vez em cada trimestre.

3- Nos termos da alínea b), do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente afim no 1.º grau na linha reta;
- b) Dois dias consecutivos pelo falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral.

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

5- O primeiro dos dias de faltas motivadas pelo falecimento de parente ou afim referido no número 3 ou será o do respetivo evento, quando este haja ocorrido antes de o trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho. Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Contar-se-á a falta justificada a que tem direito a partir desse momento.

6- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números 2 e 3.

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

8- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

9- O não cumprimento do disposto nos dois números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 45.^a

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea *d*) do número 2 da cláusula 44.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por declaração médica.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

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

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida por qualquer das partes a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas nos números 7 e 8 da cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

8- Se a entidade patronal considerar a falta injustificada, deve comunicá-lo ao trabalhador no prazo de três dias úteis contados da data em que o trabalhador retomou o trabalho ou, sendo caso disso, de produção da prova prevista no número 1.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas

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

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

c) As previstas na alínea *j*) do número 2 da cláusula 44.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas pelo empregador a título de dispensa.

3- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2 da cláusula 44.^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 *h*) do número 2 da cláusula 44.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição durante 11 dias, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

7- No caso de apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação do trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de

falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 48.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- Considera -se impedimento, para efeitos dos números anteriores, a impossibilidade de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, se não vier a ser proferida sentença final condenatória com trânsito em julgado.

Cláusula 49.^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- O período de licença sem retribuição será feito por escrito, devendo uma cópia da autorização ficar em poder do trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Causas da cessação

1- O contrato de trabalho cessa por:

a) Mútuo acordo das partes;

b) Caducidade;

c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;

d) Rescisão do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, pelo menos:

a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;

b) As retribuições correspondentes a férias e respetivos subsídios, nos termos da cláusula 40.^a

Cláusula 51.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1- É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar o contrato sempre que exista mútuo acordo.

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

Cláusula 52.^a

Rescisão com justa causa

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

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

3- A entidade patronal que pretenda despedir um trabalhador alegando justa causa tem de apurar a existência da mesma por processo disciplinar, conforme o disposto na cláusula 67.^a

4- 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.

5- 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 pertença.

6- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização legalmente prevista.

Cláusula 53.^a

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

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- Podem constituir, nomeadamente, justa causa 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 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 da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática 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;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 54.^a

Justa causa de rescisão por parte dos trabalhadores

1- O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância do aviso prévio nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa dos direitos e garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

2- Nos casos de rescisão previstos no número 1 desta cláusula, o trabalhador tem direito a ser indemnizado nos termos da cláusula 55.^a

Cláusula 55.^a

Indemnização por despedimento com justa causa por parte do trabalhador

As indemnizações referidas no número 2 da cláusula anterior serão calculadas da forma seguinte:

- a) Um mês de retribuição base por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses;
- b) Quando se tratar de corpos gerentes de associações sindicais, delegados sindicais ou elementos de comissões de trabalhadores, a indemnização apurada nos termos da alínea anterior será elevada ao dobro.

Cláusula 56.^a

Rescisão unilateral por parte do trabalhador

1- O trabalhador, por sua decisão, tem direito a rescindir o contrato, devendo comunicá-lo, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

CAPÍTULO IX

Alteração ao contrato de trabalhoCláusula 57.^a**Direito à greve**

É proibido à entidade patronal impedir os trabalhadores de preparar, organizar e desencadear processos de greve, nos termos legais.

Cláusula 58.^a**Transmissão, extinção ou fusão da exploração**

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exercem a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar, nos termos da lei, ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo dos direitos atribuídos pelas disposições legais que regulam a transferência do trabalhador para outro local de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalhoCláusula 59.^a**Direitos de igualdade e de parentalidade**

1- Além do estipulado no presente contrato coletivo de trabalho para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados aos trabalhadores e às trabalhadoras os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da retribuição mensal efetiva (definida no número 3 da cláusula 19.^a).

2- Os trabalhadores têm direito à igualdade de condições de trabalho, em particular quanto à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual, devendo os elementos que a determinam não conter qualquer discriminação fundada no sexo.

3- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas para consultas pré-natais e sessões de preparação para o parto pelo tempo e número de vezes necessárias, devidamente justificadas e desde que a consulta não possa ocorrer fora do horário de trabalho.

Também o pai tem direito a dispensa de trabalho, no dia do nascimento de filho/a quando este haja ocorrido antes de um trabalhador ter iniciado o seu período normal de trabalho.

Quando, ao verificar-se o evento, o trabalhador tiver de interromper o trabalho, receberá a remuneração correspondente ao tempo trabalhado. Tem ainda direito a três dispensas para acompanhar a mãe trabalhadora às consultas pré-natais. É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este. Após o gozo da licença parental, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

4- As trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde no trabalho. Constitui obrigação das empresas proceder à avaliação de riscos (natureza, grau e duração da exposição), de modo a determinar as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação e tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras aos riscos, devendo as mesmas ser informadas, por escrito,

dos resultados da referida avaliação de riscos e das medidas de protecção respectivas.

5- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, acrescida de 30 dias em caso de nascimentos múltiplos, por cada gêmeo além do primeiro, sem prejuízo dos direitos da mãe no que concerne aos períodos de licença parental exclusiva da mãe.

A licença parental inicial é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe.

Neste caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando declaração conjunta.

Em caso de interrupção da gravidez (aborto) a trabalhadora tem direito a uma licença com duração entre os 14 e os 30 dias, apresentando atestado médico com indicação do período da licença.

6- Enquanto a mãe trabalhadora amamentar, tem direito a dois períodos distintos, de 1 hora cada, por cada dia de trabalho, devendo comunicar à entidade patronal com 10 dias de antecedência relativamente ao início da dispensa, mantendo o direito ao subsídio de refeição e à remuneração integral. Caso a amamentação se prolongue para além do primeiro ano da criança, deverá ser apresentado atestado médico.

O regime de aleitação, durante o primeiro ano de vida da criança, pode ser gozado pela mãe ou pelo pai.

Nos casos em que os progenitores residam afastados dos locais de trabalho ou tenham dificuldades de transporte, será facultada a utilização dos dois períodos diários em conjunto.

7- As trabalhadoras podem trabalhar tal como os trabalhadores, em turnos diurnos e nocturnos, conforme previsto na legislação respectiva.

8- As mães trabalhadoras podem ser dispensadas de prestar trabalho nocturno por 112 dias, entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, antes e depois do parto (pelo menos metade antes da data presumível do parto) e ainda durante o restante período de gravidez e de amamentação ou aleitação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança, comunicando à entidade patronal com 10 dias de antecedência.

Cláusula 60.^a

Trabalho de menores

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 e intelectual.

Cláusula 61.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores em regime de estudo, nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas, terão um horário ajustado às suas especiais necessidades, sem prejuízo, em princípio, do total de horas semanais de trabalho normal, devendo ser-lhes facultado, sem que isso implique tratamento menos favorável:

a) Quando necessária, dispensa até duas horas por dia ou horário flexível durante o funcionamento dos cursos. A situação será determinada de acordo com o horário das aulas apresentado pelo trabalhador;

b) Ausentar-se, durante o ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame, em relação às quais deverá fazer comunicação prévia e comprovar a sua efetivação.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número 1, os trabalhadores terão de fazer prova anual da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- As entidades patronais poderão, sempre que o acharem necessário - e quando não for apresentada pelo trabalhador -, exigir prova do aproveitamento escolar, no máximo duas vezes durante o ano letivo.

4- Caso o aproveitamento determine perda de passagem do ano por facto imputável ao trabalhador, cessam os direitos previstos nesta cláusula.

CAPÍTULO XI

Segurança Social e acidentes de trabalhoCláusula 62.^a**Comunicação e inscrição**

1- As entidades patronais são obrigadas a comunicar à Segurança Social a admissão dos trabalhadores, inscrevendo-os posteriormente como beneficiários.

2- É obrigatório transferir para as companhias de seguro a responsabilidade por acidentes de trabalho, nos termos da respetiva lei, incluindo também nas folhas de salários o subsídio de refeição.

Cláusula 63.^a**Reconversão profissional por acidentes de trabalho ou doença profissional**

1- Em caso de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador tem direito a indemnização por incapacidade temporária, correspondente à retribuição mensal efetiva, onde se incluem todas as prestações recebidas com carácter de regularidade, bem como aos subsídios de férias e de Natal e outras prestações anuais, se existirem.

2- Em caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta integrará os profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas. Se a retribuição efetiva da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à retribuição efetiva auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.

3- Caso a reconversão não seja possível, a entidade patronal procederá, durante um ano, ao pagamento integral da retribuição efetiva respeitante à categoria à data da baixa, devendo o trabalhador em causa fazer -lhe a entrega da soma da pensão de invalidez.

CAPÍTULO XII

DisciplinaCláusula 64.^a**Sanções disciplinares**

1- As infrações disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão da prestação de trabalho, com ou sem perda de retribuição efetiva, pelo período máximo de seis dias;
- d) Despedimento.

2- Para efeito de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração e ao comportamento anterior.

3- Nenhum trabalhador pode sofrer as penalidades previstas no corpo desta cláusula sem audiência prévia.

Cláusula 65.^a**Poder disciplinar**

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

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

Cláusula 66.^a**Exercício da ação disciplinar**

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

3- Poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a sanção.

Cláusula 67.^a

Processo disciplinar

1- A aplicação das sanções previstas nas alíneas *c)* e *d)* da cláusula 64.^a será sempre precedida de processo disciplinar, o qual deve ser escrito e conter obrigatoriamente uma nota de culpa de que conste a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador arguido, bem como a resposta deste.

2- Quando a sanção a aplicar seja o despedimento com justa causa, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações 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.

3- O trabalhador dispõe de um prazo de 10 dias úteis para consultar o processo e responder a nota de culpa deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- Decorrido o prazo legal, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada ser comunicada por escrito ao trabalhador.

5- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas *c)*, *i)* e *j)* da cláusula 53.^a

Cláusula 68.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o profissional:

- a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b)* Recusar -se a cumprir as ordens a que, nos termos legais e contratuais, não deva obediência;
- c)* Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções em corpos gerentes de associações sindicais, em comissões de trabalhadores e de delegados sindicais;
- d)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 e até 24 meses sobre os factos mencionados na alínea *c)* do número 1 desta cláusula.

Cláusula 69.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade patronal por violação das leis do trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito. Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador terá direito ao tratamento previsto na cláusula 55.^a

Cláusula 70.^a

Multas

1- O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando-se a entidade patronal infratora às multas previstas na lei.

2- O pagamento da multa não dispensa a entidade patronal infratora do cumprimento da obrigação infringida.

CAPÍTULO XIII

Segurança e higiene no trabalhoCláusula 71.^a**Segurança e higiene no trabalho**

1- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de 4 elementos, sendo 2 eleitos pelos trabalhadores e 2 nomeados pela entidade patronal.

2- Nas empresas com menos de 50 trabalhadores ao seu serviço, haverá uma comissão de segurança constituída pelo mínimo de dois elementos, sendo um eleito pelos trabalhadores e um nomeado pela entidade patronal.

3- As comissões são coadjuvadas pelo médico da empresa e assistente social, quando os houver.

4- A comissão deverá elaborar, no prazo máximo de quatro meses após a entrada em vigor deste contrato, o regulamento de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 72.^a**Atribuição da comissão de segurança**

A comissão de segurança terá as seguintes atribuições:

a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, regulamentos internos, instruções e ainda cláusulas deste contrato referentes a higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial, ou emanadas das direções das empresas, relativos a higiene e segurança sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente;

g) Colaborar com os serviços médico-sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar soluções às direções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorarem as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

CAPÍTULO XIV

Formação profissionalCláusula 73.^a**Princípio geral**

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação;

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente atualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida ativa, e proporcionar os apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 74.^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 respetivos 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 trabalhadores;
 - c) Assegurar o direito à formação 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 ações 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 ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.
- 3- Ao trabalhador deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.
- 4- As horas de formação certificada a que se refere o número 3 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.

CAPÍTULO XV

Comissão paritáriaCláusula 75.^a**Comissão paritária**

- 1- Decorridos 90 dias após a entrada em vigor da presente alteração salarial e outras do CCT, as partes constituirão uma comissão paritária de seis membros, cabendo a cada parte, ANIPC e FIEQUIMETAL, indicar três.
- 2- A comissão paritária tem competência para interpretar as cláusulas e integrar as lacunas deste CCT.
- 3- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.
- 4- As deliberações serão sempre tomadas por unanimidade, sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas, considerando-se, para todos os efeitos, integradas neste CCT.
- 5- Constituída a comissão paritária, os seus elementos elaborarão, no prazo de 60 dias, o respetivo regulamento de funcionamento.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

- 1- Comercial:
 - 1.1- *Diretor* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do departamento.
 - 1.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.
 - 1.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.
 - 1.4- *Técnico de vendas* - É o trabalhador que vende o que a empresa fabrica e comercializa, contactando, informando e apoiando o cliente; efectua demonstração de produtos, suas características e vantagens; calcula preços e indica condições de venda; colabora com os serviços de produção. Pode exercer funções, predominantemente, dentro ou fora do estabelecimento da empresa.
 - 1.5- *Estagiário comercial* - É o trabalhador que faz o seu estágio para técnico de vendas.
- 2- Informática:

2.1- *Diretor* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do departamento.

2.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

2.3- *Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático de informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista.

2.4- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

2.5- *Programador de informática* - É o trabalhador que cria programas, que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação. Recebe instruções e objetivos a atingir do analista de sistemas. Efetua a preparação, codificação de programas; fornece instruções, procede a testes, assegura a manutenção de programas e dados, e introduz alterações se necessário.

2.6- *Estagiário de informática* - É o trabalhador que faz o seu estágio para programador de informática.

3- Administrativo:

3.1- *Diretor* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

3.2- *Chefe de departamento de recursos humanos* - É o trabalhador responsável pelos elementos referentes ao contrato de trabalho, relativos às pessoas ao serviço da empresa, nomeadamente referentes à assiduidade, vencimentos, processos individuais, relatório único, mapa de férias, balanço social, admissões, promoções e reclassificações. Assegura o cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS, Segurança Social e formação profissional, contactando com entidades oficiais, patronais e sindicais. Elabora estatísticas. Mantém atualizada a informação inerente à medicina no trabalho, higiene e segurança, documentação relativa a acidentes de trabalho e ligação com companhias de seguros, serviços médicos, entidades fiscalizadoras e judiciais.

3.3- *Contabilista* - É o trabalhador que organiza e dirige o serviço de contabilidade, classifica documentos e despesas, ordena movimentos de crédito e débito, prepara a documentação para o cumprimento de obrigações legais, elabora informações sobre a situação financeira e económica, organiza relatórios e inventários.

3.4- *Secretário(a) de direção/administração* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção/administração da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas de reuniões de trabalho; organizar e assegurar a agenda de compromissos e tarefas, assembleias gerais ou de acionistas, reuniões de trabalho, contactos e preparação e concretização de atos notariais.

3.5- *Assistente administrativo* - É o trabalhador que executa tarefas na empresa relacionadas com a redação e processamento de texto e documentos; elabora notas informativas; analisa, encaminha e responde a correspondência. Pode desempenhar funções de caixa, efetuando recebimentos e pagamentos e os respetivos registos. Se estiver habilitado, pode proceder à tradução de cartas, documentos ou outros textos em língua estrangeira, de interesse para a empresa; pode desempenhar funções numa área ou departamento específico da empresa (contabilidade, recursos humanos, etc.).

3.6- *Telefonista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo internamente as chamadas recebidas e estabelecendo ligações para o exterior; responde se necessário a pedidos de informação.

3.7- *Estagiário administrativo* - É o trabalhador que faz o seu estágio para assistente administrativo.

3.8- *Auxiliar administrativo* - É o trabalhador que no essencial apoia os assistentes administrativos, em serviços internos e externos.

4- Laboratório:

4.1- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

4.2- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

4.3- *Analista* - É o trabalhador que executa análises e ensaios laboratoriais, físicos e ou químicos, com vista a determinar e a verificar as matérias-primas ou subsidiárias, amostras da produção em curso e produtos finais a fim de controlar os parâmetros de qualidade e especificações definidas; recolhe amostras, prepara os elementos necessários à realização das análises e ensaios, faz cálculos técnicos, processamento de resultados e pode colaborar na realização de estudos e experiências a nível fabril.

4.4- *Controlador de qualidade de papel* - É o trabalhador responsável pela efetivação e registo dos ensaios físicos de matérias-primas, de produtos acabados ou em vias de fabrico.

4.5- *Operador de laboratório* - É o trabalhador que prepara o material para as análises, sob a orientação do analista, com quem colabora e a quem presta apoio.

4.6- *Auxiliar de laboratório* - É o trabalhador que faz o seu estágio para operador de laboratório.

5- Manutenção:

5.1- *Diretor* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de manutenção.

5.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais enquadrados no departamento.

5.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

5.4- *Técnico especialista de manutenção* - É o trabalhador responsável pela montagem, conservação, deteção e reparação de avarias, calibragem, ensaio de instrumentos eletrónicos, elétricos, eletromecânicos, electropneumáticos, hidráulicos, de proteção e controlo industrial. Utiliza aparelhagem adequada e segue esquemas e especificações técnicas.

5.5- *Técnico de manutenção mecânica* - É o trabalhador que deteta avarias mecânicas; executa, repara, afina, monta e desmonta peças, motores e outros conjuntos mecânicos, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.6- *Técnico de manutenção elétrica* - É o trabalhador que executa trabalhos ligados à manutenção e reparação elétrica de máquinas e instalações, assume a responsabilidade dessa execução, com conhecimentos dos sectores e equipamentos a que presta assistência.

5.7- *Técnico de construção civil* - É o trabalhador que possuindo qualificação necessária, desempenha funções da especialidade própria na área de atividade de construção civil, nomeadamente conservação e melhoria de instalações.

5.8- *Estagiário de manutenção* - É o trabalhador que inicia o estágio para técnico de manutenção mecânica e ou técnico de manutenção elétrica e ou técnico de construção civil.

6- Logística:

6.1- *Diretor* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de logística.

6.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento, sendo responsável pelas medidas que assegurem o controlo da qualidade de mercadorias recebidas e dos produtos fabricados, antes da sua expedição para os clientes.

6.3- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla um grupo de profissionais.

6.4- *Encarregado de armazém* - É o trabalhador responsável pela receção, expedição, conservação e existência de produtos, tais como produtos acabados, produtos para transformação, matérias -primas e acessórios para manutenção e conservação. É igualmente responsável pela orientação do pessoal do armazém, planeando todo o trabalho deste.

6.5- *Motorista (de pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional de veículos automóveis, pesados ou ligeiros, assegura na sua especialidade o transporte de produtos acabados ou destinados a armazenagem ou transformação. Deve zelar, sem execução, pela boa conservação, operacionalidade e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação de carga e descarga.

6.6- *Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais* - É o profissional que conduz máquinas de transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro das instalações da empresa. É responsável por acondicionamento de materiais e pela conservação e manutenção do veículo que conduz.

6.7- *Operador de logística* - É o profissional que executa as operações de entrada e de saída de mercadorias e ou materiais e ferramentas e executa ou fiscaliza os respetivos documentos. Promove e colabora na arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais e ferramentas. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, guias de remessa ou expedição, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas. Colabora na organização do material do armazém. Pode dirigir e coordenar os auxiliares do armazém, orientando e ou participando em cargas e descargas, nomeadamente operando máquinas de movimentação.

6.8- *Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliar-lo na manutenção do veículo. Vigia e auxilia as manobras, procede à arrumação, acondicionamento e descarga de mercadorias.

6.9- *Operador auxiliar de logística e apoio* - É o profissional que executa tarefas de carga e descarga de mercadorias, distribuição, arrumação e limpeza de materiais, produtos e ferramentas e desenvolve outras tarefas de apoio de carácter geral.

6.10- *Auxiliar geral* - É o profissional que executa tarefas de arrumação e limpeza de espaços e materiais, nomeadamente de limpeza, e desenvolve outras tarefas de apoio de carácter geral.

7- Produção:

7.1- *Diretor* - É o trabalhador que estuda, organiza e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades de todas as secções de produção, nomeadamente planeamento, gestão de pessoal e matérias -primas, e ligação com todos os restantes sectores da empresa.

7.2- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

7.3- *Chefe de fabricação* - É o trabalhador que superintende em todo o processo de fabricação de papel.

7.4- *Encarregado geral* - É o trabalhador responsável pela coordenação e controlo de todos os sectores de produção e sua interligação no que respeita ao encaminhamento de encomendas e pelo controlo, substituição e preenchimento de faltas de titulares dos respetivos postos de trabalho.

7.5- *Chefe de secção* - É o trabalhador responsável por uma secção de produção ou turno, tendo ao seu cargo todo o respetivo pessoal, tanto no aspeto técnico como disciplinar.

7.6- *Chefe de turno* - É o trabalhador que orienta tecnicamente a laboração no seu turno e vela pela disciplina do respetivo pessoal.

7.7- *Condutor de máquina de papel* - É o trabalhador responsável pela condução da máquina de produção e pela refinação.

7.8- *Controlador de formatos* - É o trabalhador responsável pelo funcionamento da cortadora da máquina de canelar, controlando ainda a qualidade e a quantidade de produção.

7.9- *Maquinista de transformação* - É o trabalhador responsável pela condução, conservação e limpeza de qualquer uma das máquinas: de tubos, fundas, costura, sacos ou bolsas, a partir de bobines ou de papel previamente cortado.

7.10- *Operador de cartão canelado* - É o trabalhador responsável pelas funções de golpeagem, vincagem, associadas ou não a impressão.

7.11- *Gravador e ou montador de carimbos* - É o trabalhador responsável pelo decalque, execução, montagem e aplicação de carimbos. Pode utilizar meios informáticos.

7.12- *Montador de cunhos e cortantes* - É o trabalhador que, servindo -se de um modelo ou criando-o, projeta e monta com lâminas de aço formas para corte, vinco ou corte e vinco simultaneamente.

7.13- *Ajudante de condutor de máquina de papel* - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor da máquina de produção de papel, podendo -o substituir na sua ausência.

7.14- *Condutor de refinação de massa* - É o trabalhador responsável pela condução da refinação de massa e da adição de produtos químicos.

7.15- *Condutor de máquina de acabamento* - É o trabalhador responsável pela condução de qualquer das máquinas, de acabamento, nomeadamente laminadores simples e de fricção, bobinadores, rebobinadores, calandras, guilhotinas, cortadoras groufadoras, máquinas de lascar, etc., cabendo-lhe a deteção de defeitos no papel ou cartão e o seu registo.

7.16- *Ajudante de condutor de máquina de acabamento* - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor de máquina na execução dos trabalhos.

7.17- *Ajudante de condutor de refinação de massa* - É o trabalhador que colabora diretamente com o condutor, de quem recebe orientação

7.18- *Ajudante de operador de cartão canelado* - É o trabalhador que ajuda e substitui eventualmente os operadores na falta destes.

7.19- *Operador de triagem de resíduos* - É o trabalhador responsável pela recolha, separação e catalogação dos resíduos recolhidos e destinados a transformação.

7.20- *Manipulador(a)* - É o/a trabalhador/a que executa tarefas manuais de escolha, embalagem, pesagem, contagem e corte. Pode ainda proceder, sob orientação do condutor de máquina, à alimentação e recolha manual de folhas de cartão e papel.

7.21- *Operador saqueiro* - É o trabalhador que manipula, embala, retira sacos e cose em máquinas.

7.22- *Preparador de matérias-primas* - É o trabalhador que, sob orientação do responsável técnico ou hierárquico, prepara e quantifica matérias -primas e produtos químicos no processo de fabricação de papel e cartão. Pode participar na organização e arrumação de matérias -primas e produtos destinadas ao seu sector.

7.23- *Auxiliar de produção* - É o profissional que executa tarefas de apoio de carácter geral na área da produção, procede ao transporte de matérias-primas, mercadorias e produtos acabados para os diversos sectores, efetua operações auxiliares de limpeza de máquinas e ferramentas e recolhe e remove desperdícios.

7.24- *Chefe de equipa/turno - Produção* - É o profissional que, sob orientação do responsável/coordenador de sector, dirige uma equipa ou turno de trabalho no sentido do cumprimento dos objetivos traçados. Assegura o bom funcionamento das máquinas em laboração e o cumprimento de normas técnicas de higiene e de segurança e saúde no trabalho. Elabora relatórios relativos à produção e a ocorrências durante o turno.

7.25- *Coordenador geral* - É o profissional que desempenha as funções descritas para diretor de produção em empresas de pequena dimensão em que não existem responsáveis/coordenadores de sector.

7.26- *Diretor-adjunto de produção* - É o profissional que, por delegação do diretor de produção, exerce algumas das funções descritas para o diretor de produção que competem a este, podendo ter uma designação correspondente a uma área funcional específica.

7.27- *Operador auxiliar de transformação* - É o profissional que executa, de forma autónoma, a generalidade das operações manuais de transformação e executa, em colaboração com o operador de máquinas de transformação, algumas das tarefas descritas para este profissional e opera ainda máquinas simples de transformação.

7.28- *Responsável/coordenador de sector - Produção* - É o profissional que coordena um sector de produção sob orientação e dentro dos limites estabelecidos pelo diretor de produção ou pela direção da empresa, de modo a cumprir os objetivos planeados. Assegura o cumprimento de normas técnicas, disciplinares e de higiene, segurança e saúde no trabalho. É elemento de ligação com os outros sectores produtivos, administrativos, de orçamentação e de controlo da qualidade. Assegura a organização dos turnos e equipas e orienta as respetivas chefias. Propõe alterações na organização da produção e na utilização de equipamentos e matérias-primas. Assegura a elaboração de relatórios no âmbito da sua responsabilidade. Propõe planos ou ações de formação profissional e realiza avaliações de desempenho profissional.

7.29- *Controlador de qualidade* - É o profissional que executa as operações do processo analítico, nomeadamente amostragens, pesagens, manipulação e teste laboratoriais, realização de ensaios químicos e visuais sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade adequados. Colabora com o técnico de qualidade na execução das tarefas descritas para este profissional.

7.30- *Operador auxiliar de controlo de qualidade* - É o profissional que colabora na execução de operações de controlo de qualidade junto do processo produtivo, nomeadamente recolhendo amostras e efetuando registos, sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade definidos.

7.31- *Operador de controlo de qualidade* - É o profissional que executa operações de controlo de qualidade junto do processo produtivo, sob orientação e controlo superior, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade definidos.

7.32- *Orçamentista* - É o profissional que, utilizando conhecimentos de organização e processo de produção, elabora propostas de orçamentos. Estuda e define métodos de trabalho, tempos, ferramentas e máquinas e verifica os custos dos materiais e ou matérias-primas a utilizar de acordo com as especificações do projeto ou encomenda e com tabelas de custos, podendo recorrer à colaboração da área da produção. Efetua os cálculos necessários à previsão dos custos dos produtos ou trabalhos, com base nos elementos por si coligidos. Pode ser responsável pela preparação da folha de obra e pela encomenda de materiais, por ocasião da adjudicação de um trabalho.

7.33- *Responsável/coordenador de sector - Compras* - É o profissional que, para além das funções descritas para técnico de compras, designadamente o desenvolvimento de metodologias e processos de procura de materiais e produtos e a seleção, avaliação e negociação junto dos fornecedores, dirige, controla e acompanha o desempenho de vários técnicos de compras.

7.34- *Técnico de compras* - É o profissional que, a partir dos conhecimentos técnicos sobre os processos de produção e materiais e consumíveis utilizados, desenvolve metodologias e processos de procura, seleção, avaliação e negociação junto de fornecedores, com vista a obter os melhores produtos/serviços e preços tendo em conta os requisitos fixados superiormente.

7.35- *Técnico de planeamento* - É o profissional que, utilizando conhecimentos técnicos e da organização e processo de produção, analisa projetos na fase de orçamentação e ou produção, podendo propor alterações. Estuda e define métodos de trabalho, tempos, ferramentas e máquinas a utilizar e indica os materiais e ou matérias. Efetua os cálculos necessários à previsão e controlo dos custos dos produtos ou trabalhos, com base nos elementos por si coligidos. Assegura a ligação entre produção, a área administrativa e os armazéns, no que respeita à requisição e receção de materiais e matérias-primas, e à execução das guias de remessa para expedição e entrega dos produtos acabados. Pode assegurar a gestão, rotação e controlo dos stocks de matérias-primas e outros materiais utilizados na produção, tendo em conta as encomendas em carteira e tempos de execução, e baseando-se em elementos que seleciona e de acordo com a política de gestão definida na empresa.

7.36- *Técnico de qualidade* - É o profissional que colhe amostras e efetua experiências, análises e ensaios químicos e físico-químicos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas, dos produtos acabados e em fabricação. Consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos ensaios a efetuar. Aprecia os resultados e elabora os respetivos relatórios. Orienta e supervisiona, de acordo com os procedimentos apropriados e os padrões de qualidade adequados, as operações do processo analítico, nomeadamente amostragens, pesagens, manipulação laboratorial, realização de ensaios químicos e visuais.

8- Vapor/energia:

8.1- *Chefe de departamento* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais, enquadrados no departamento.

8.2- *Chefe de secção* - É o trabalhador que orienta tecnicamente determinada secção e vela pela disciplina da mesma.

8.3- *Encarregado de vapor/energia (fogueiro)* - É o trabalhador responsável por dirigir, coordenar e controlar os serviços e toda a rede de vapor existente na central.

8.4- *Operador de vapor/energia (fogueiro)* - É o trabalhador que opera, regula e vigia o funcionamento de geradores de vapor destinados à produção de energia e aquecimento industrial, no respeito pelo estabelecido legalmente no respetivo regulamento. Compete-lhe ainda assegurar o bom estado de funcionamento, segurança e conservação de todos os meios envolventes na sua área de trabalho.

8.5- *Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro)* - É o trabalhador que apoia e exerce funções sob a responsabilidade e orientação do operador de vapor/ energia (fogueiro).

9- Sectores especiais, complementares e categorias gerais:

9.1- *Chefe de departamento de gestão ambiental* - É o trabalhador responsável pelo acompanhamento, verificação, propostas de medidas e soluções que se relacionem com o controlo de riscos ambientais. Assegura o cumprimento das disposições legais, apresenta soluções no âmbito da qualidade, sistemas de gestão ambiental, energia, resíduos, etares, ruído e verificação de instalações.

9.2- *Técnico de desenho* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos técnicos e práticos, executa tarefas de desenho em uma ou mais especialidades, com base em procedimentos preestabelecidos e podendo utilizar meios informáticos.

9.3- *Encarregado de higiene e saúde no trabalho* - É o trabalhador responsável pela segurança e higiene na empresa. Elabora estatísticas, processos individuais, inquéritos, relatórios, campanhas de informação e esclarecimento, verifica estojos e outros materiais de primeiros socorros e apoio a sinistrados de trabalho, na área da prevenção e segurança. Verifica e fiscaliza a limpeza de instalações e recolha e tratamento de resíduos e lixo, na área da higiene industrial.

9.4- *Cozinheiro(a)* - É o trabalhador qualificado que prepara, confeciona e procede à colocação e distribuição de refeições nos recipientes próprios e de forma adequada. Pode confeccionar sobremesas e elaborar ou dar contributos para as ementas. Assegura a higiene e conservação de alimentos e limpeza da cozinha e seus utensílios.

9.5- *Empregado(a) de refeitório* - É o trabalhador responsável pela organização, preparação adequada de mesas e condições de higiene da sala de refeições, nomeadamente limpeza de talheres, louça, vidros, recipientes, frigoríficos e outros utensílios utilizados. Poderá colaborar em serviços de pré -preparação de alimentos. Organiza a receção e emissão de senhas de refeição.

9.6- *Porteiro ou guarda* - É o trabalhador que na portaria da empresa, controla entradas e saídas, anuncia visitas, pode receber contactos telefónicos e assegura a vigilância do perímetro fabril. Assegura o controlo e pesagem de viaturas de matérias-primas e produtos acabados.

9.7- *Estagiário técnico de desenho* - É o trabalhador que apoia o técnico de desenho e faz estágio para ingresso na categoria respetiva.

9.8- *Aprendiz* - É o trabalhador que se inicia na atividade profissional, trabalhando e adquirindo conhecimentos, que lhe possibilite a ascensão a categoria superior.

ANEXO II

Condições de admissão, exercício e evolução na atividade profissional

1- Princípios gerais:

1.1- As categorias e definições profissionais definidas no anexo I estão integradas em nove níveis de enquadramento (A a I) no anexo III, para efeitos de remuneração mínima, estabelecida no anexo IV.

1.2- Na indicação da categoria profissional do trabalhador, constará à frente da mesma a indicação do respetivo nível de qualificação, que deverá constar expressamente no recibo de retribuição. Podendo constar indicações mais específicas quanto ao tipo de máquina ou funções, desde que abrangidas no âmbito da definição da respetiva categoria profissional.

1.3- À classificação por nível de enquadramento, corresponde a qualificação para o exercício de funções. Quanto mais elevada for a classificação por nível, mais elevada será a qualificação na respetiva categoria profissional e corresponderá ao desempenho de funções de maior responsabilidade.

1.4- Deverá ser promovida pela empresa formação profissional específica da função da categoria profissional que permita ao trabalhador desempenho de funções de maior responsabilidade e a classificação num nível mais elevado.

2- Admissão:

2.1- A idade mínima de admissão para o desempenho de atividades profissionais reguladas por esta convenção é de 16 anos, com as seguintes exceções:

2.1.1- É de 18 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais telefonista, técnico de vendas, motorista, ajudante de motorista, condutores de máquinas e operador de triagem de resíduos.

2.1.2- É de 21 anos, para o exercício de funções nas categorias profissionais de porteiro e guarda, e para o exercício de funções que envolvam o recebimento, pagamento, guarda e conservação de numerário e outros valores com efeito liberatório; e operadores de máquinas e equipamentos, que impliquem o manuseamento de equipamentos ou sistemas que acarretem perigosidade, nomeadamente geradores de vapor e equipamentos auxiliares.

2.2- Os trabalhadores a admitir devem fazer prova das habilitações mínimas exigidas por lei em função da idade.

3- Reclassificação:

3.1- O trabalhador cuja categoria profissional tenha determinada reclassificação, mas cujas funções exercidas correspondam a uma outra categoria profissional e a um nível mais elevado, serão classificados de acordo com os mesmos.

3.2- Os trabalhadores que tenham os anos de profissão e as condições previstas para o efeito, serão classificados na categoria profissional correspondente às funções e integrados no correspondente nível de enquadramento.

3.3- Os trabalhadores cuja categoria profissional, atribuída pela empresa, não conste na convenção coletiva anterior, serão classificados de acordo com as funções exercidas.

4- Deontologia profissional:

4.1- Sempre que o exercício de determinada atividade profissional esteja obrigatoriamente condicionado à posse de carteira profissional, licença ou outro título profissional, a sua apresentação deverá ser efetuada na data da admissão ou no momento em que na empresa se passe a exercer essa atividade profissional.

4.2- Os trabalhadores têm o direito de recusar ordens que contrariem normas de segurança de pessoas e equipamentos, ou que não sejam emanadas de superior hierárquico habilitado.

4.3- Sempre que no exercício da sua atividade profissional os trabalhadores corram riscos que possam pôr em causa de forma excecional a sua integridade física, nomeadamente electrocução, descargas de fluidos, etc., não podem trabalhar sem que sejam acompanhados por outro profissional.

5- Nível I:

5.1- Nos primeiros seis meses de aprendizagem, poderá o trabalhador contactar vários serviços ou áreas profissionais, após o que deverá ser fixado numa atividade que corresponda à classificação numa categoria profissional, que deverá ser indicada no respetivo recibo de retribuição (ex., aprendiz de máquina de papel - Nível I).

5.2- Após uma permanência máxima de doze meses neste nível, o aprendiz será promovido no mínimo, a uma das categorias profissionais dos níveis H e G, nas condições estabelecidas neste anexo.

6- Nível H:

6.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o estagiário, o ajudante e o auxiliar de laboratório serão promovidos, no mínimo, às respetivas categorias profissionais previstas num dos níveis seguintes.

6.2- O ajudante de motorista, o auxiliar administrativo e o manipulador(a), o auxiliar de logística e apoio, admitidos para exercer as funções correspondentes a estas categorias profissionais, serão após a admissão enquadrados neste nível.

7- Nível G:

7.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o assistente administrativo será promovido ao nível-E, ou para secretário(a) de direção/administração, no nível C-2.

8- Nível F:

8.1- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o técnico de desenho será promovido ao nível C-1.

8.2- Após uma permanência máxima de um ano neste nível, o condutor de máquina de papel será promovido ao nível-E.

8.3- O cozinheiro admitido para exercer as funções correspondentes a esta categoria profissional, será após a admissão enquadrado neste nível, devendo possuir as necessárias habilitações e competências para o exercício da profissão.

9- Nível E:

9.1- O condutor de máquina de papel após uma permanência máxima de um ano neste nível, desde que reúna as condições previstas, será promovido ao nível D.

10- Níveis D, C-1 e C-2:

10.1- São condições para o exercício de funções previstas nestes níveis, habilitações escolares correspondentes ao 12.º ano, que podem no entanto ser substituídas por experiência profissional. Para o exercício de funções de chefia hierárquica, deve verificar-se capacidade de coordenação funcional de equipas, atividades e grupos de trabalho.

10.2- O técnico de manutenção mecânica e o técnico de manutenção elétrica, após uma permanência máxima de um ano no nível C-2, desde que exerçam as funções profissionais correspondentes, serão promovidos a técnico especialista de manutenção, no nível C-1.

11- Níveis B e A:

11.1- É condição necessária para o exercício das funções estabelecidas nestes níveis, o bacharelato ou licenciatura, experiência comprovada em funções análogas, capacidade profissional, grau de autonomia e potencial de evolução.

ANEXO III**Níveis de enquadramento****Nível A:**

Diretor (todos os sectores).

Nível B:

Analista de sistemas;
Chefe de departamento (todos os sectores);
Chefe de departamento de gestão ambiental;
Chefe de departamento de recursos humanos;
Chefe de fabricação;
Contabilista;
Coordenador geral;
Diretor adjunto de produção.

Nível C-1:

Analista;
Chefe de equipa/turno produção;
Chefe de secção (todos os sectores);
Chefe de turno;
Encarregado geral (produção);
Orçamentista;
Programador informático;
Responsável/coordenador de sector compras;
Responsável/coordenador de sector produção;
Técnico de desenho;
Técnico especialista de manutenção.

Nível C-2:

Encarregado de armazém;
Encarregado de vapor/energia (fogueiro);
Secretário(a) de direção/administração;
Técnico de manutenção mecânica;
Técnico de planeamento;
Técnico de manutenção elétrica.

Nível D:

Condutor de máquina de papel;

Encarregado de higiene e saúde no trabalho;
Técnico de compras;
Técnico de qualidade;
Técnico de vendas.

Nível E:

Assistente administrativo;
Condutor de máquina de papel;
Controlador de formatos;
Controlador de qualidade de papel;
Controlador de qualidade;
Gravador e ou montador de carimbos;
Montador de cunhos e cortantes;
Motorista de pesados;
Operador de vapor/energia (fogueiro);
Técnico de construção civil.

Nível F:

Condutor de máquina de acabamento;
Condutor de máquina de papel até um ano;
Condutor de refinação de massa;
Cozinheiro(a);
Empregado(a) de refeitório;
Maquinista de transformação;
Motorista de ligeiros;
Operador de cartão canelado;
Operador de controlo de qualidade;
Operador de laboratório;
Operador de logística;
Preparador de matérias-primas;
Técnico de desenho até um ano.

Nível G:

Assistente administrativo até um ano;
Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais;
Operador auxiliar de controlo de qualidade;
Operador de triagem de resíduos;
Operador(a) saqueiro;
Porteiro ou guarda;
Telefonista.

Nível H:

Ajudante de condutor de máquina de acabamento;
Ajudante de condutor de máquina de papel;
Ajudante de condutor de refinação de massa;
Ajudante de motorista;
Ajudante de operador de cartão canelado;
Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro);
Auxiliar administrativo;
Auxiliar de laboratório;
Auxiliar de produção;
Auxiliar geral;
Estagiário administrativo;
Estagiário comercial;
Estagiário de informática;
Estagiário de manutenção;

Estagiário técnico de desenho;
Manipulador(a);
Operador auxiliar de logística e apoio;
Operador auxiliar de transformação.

Nível I:

Aprendiz.

ANEXO IV

Níveis	Valor
A	1 040,00 €
B	990,00 €
C1	950,00 €
C2	920,00 €
D	912,00 €
E	900,00 €
F	895,00 €
G	885,00 €
H	870,00 €

O aprendiz admitido com 18 anos e menos de 25 anos, nos primeiros seis meses de execução do contrato de trabalho, auferirá o correspondente ao salário mínimo nacional com redução de 20 %, conforme previsto no número 1 da alínea *a*) do artigo 275.º do Código do Trabalho. Após seis meses passa a receber no mínimo o correspondente ao salário mínimo nacional.

Santa Maria da Feira, 11 de abril de 2025.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC:

Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Paula Cristina Janeiro Castro, na qualidade de mandatária.

Depositado a 16 de junho de 2025, a fl. 108 do livro n.º 13, com o n.º 180/2025, 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 ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisãoCláusula 1.^a**(Âmbito)**

1- A presente regulamentação coletiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional, as empresas do setor de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2024.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de 700 empregadores e cerca de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**(Vigência)**

1- O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes.

3- O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da receção da resposta à proposta de alteração.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro até 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 3.^a**(Forma e tempo de revisão)**

1- A denúncia far-se-á por escrito, até noventa dias do termo de cada período de vigência.

2- A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3- A contraproposta de revisão da convenção deverá ser feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterà, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissionalCláusula 4.^a**(Condições de admissão)**

1- São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Instrutor de condução automóvel: as habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos: as condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

Cláusula 5.^a**(Período experimental)**

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

2- 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 aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou estejam à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração (mínimo 12 meses);

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direção ou quadro superior.

3- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

c) A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de sessenta ou 120 dias, está sujeita a aviso prévio de, respetivamente, sete ou trinta dias.

d) A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

e) Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 6.^a**(Admissão para efeitos de substituição)**

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respetivo subsídio.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso de contrato a termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso de contrato a termo incerto.

Cláusula 7.^a

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar às entidades competentes, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 8.^a

(Quotização sindical)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respetivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento de quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas dos respetivos sindicatos, desde que contenham os elementos necessários.

Cláusula 9.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador.

3- Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

4- Sempre que um trabalhador exerça normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

5- O empregador, para o preenchimento dos lugares de chefia deve tentar preenchê-los por trabalhadores da empresa.

Cláusula 10.^a

(Regulamentação de densidades)

O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de efetivos da respetiva categoria profissional, salvo no caso de haver um único trabalhador nessa categoria em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 11.^a

(Formação profissional - Princípios gerais)

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- O empregador deve assegurar ações de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afetando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3- O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de ações de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um Plano de Formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10% do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5- O trabalhador deve frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6- O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores, precedendo o início da sua execução.

Cláusula 12.^a

(Crédito de tempo e condições de aplicação)

1- O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a quarenta horas anuais de formação, podendo esta ser prestada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, que emitirão os respetivos certificados.

2- No caso de o empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou ações de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com a antecedência mínima de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

Cláusula 13.^a

(Regime de promoções)

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou, ainda, a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.^a e nos termos do anexo II.

Cláusula 14.^a

(Certificado de trabalho)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho, onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento, nos termos da lei;

b) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

c) Não deslocar qualquer trabalhador para funções que não sejam as da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCTV;

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

e) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efetivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

f) Proporcionar, dentro do possível e nos termos da lei, aos trabalhadores a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar a flexibilidade de horário aos trabalhadores-estudantes;

g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em or-

ganismos do Estado, Segurança Social ou outros a ela inerentes, nos termos deste CCTV e da legislação em vigor;

- h)* Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e pagar pontualmente a retribuição;
- i)* Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- j)* Adotar no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l)* Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- m)* Inscrever os trabalhadores no fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente;
- n)* Afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre legislação referente ao direito de parentalidade ou uma síntese da mesma;
- o)* Comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo de não renovação do contrato de trabalho a termo e, ainda, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental;
- p)* Proceder ao pagamento da compensação legalmente prevista decorrente da caducidade do contrato de trabalho a termo, independentemente da previsão expressa de não renovação, salvo se a caducidade do contrato resultar da declaração de vontade do trabalhador;
- q)* Prevenir práticas de assédio no trabalho, entendendo-se este como comportamento indesejado com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de tais situações;
- r)* Adotar práticas de gestão e de preços adequados à sustentabilidade económica das empresas exploradoras de escolas de condução, à salvaguarda da concorrência leal no setor e à garantia do cumprimento rigoroso dos direitos dos trabalhadores previstos no presente CCTV.

Cláusula 16.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a)* Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b)* Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente CCTV;
- c)* Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- d)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- e)* Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- f)* Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;
- g)* Participar por escrito os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;
- h)* Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- i)* Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato coletivo de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;
- j)* Frequentar ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie;
- k)* Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade.

Cláusula 17.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

- a)* Despedir o trabalhador sem justa causa;

- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;
- e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Afetar os trabalhadores a atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e categoria profissional fora dos casos previstos na lei;
- j) Alterar o horário de trabalho dos trabalhadores fora dos casos previstos na lei;
- k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;
- l) Efetuar, sem o consentimento escrito do trabalhador, qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;
- m) Afetar a honra e dignidade dos trabalhadores por práticas discriminatórias, intimidatórias, hostis ou humilhantes;
- n) A criação de novas categorias profissionais não previstas nesta convenção.

Cláusula 18.^a

(Direito à greve e proibição do «lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

- a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;
- b) É proibido às empresas quaisquer formas de *lock-out*.

Cláusula 19.^a

(Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta por cento ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3- Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de 6 horas.

4- O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 20.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados, delegados sindicais, 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, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do emprego ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 22.^a

(Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, com direito a retribuição.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respetivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

CAPÍTULO IV

Noções de local de trabalho

Cláusula 23.^a

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3- O local de trabalho pode ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização legalmente devida pela cessação do contrato de trabalho, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias. O período normal de trabalho pode ser também efetuado ao sábado, pelo período de meio-dia ou um dia, sendo neste caso a prestação deste trabalho compensada por igual período de descanso na segunda-feira imediata.

2- O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo também efetuar-se ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

3- O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7h00 e as 22h00.

4- O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas diárias, devendo ser fixado entre as 12h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 21h00, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

5- Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- É proibida prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

4- A prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, duzentas horas anuais.

5- O empregador deve possuir e manter o registo dos tempos de trabalho, normal e suplementar, incluindo dos trabalhadores que estejam isentos de horário de trabalho, em que são anotados os dias e as horas de início e do termo da prestação do trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 26.^a

(Trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 27.^a

(Organização especial do tempo de trabalho)

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e o empregador, até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de três dias.

4- A redução de tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo tem lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, dentro de um período de quatro meses contado a partir do início da sua prestação, devendo a sua utilização ser comunicada com a antecedência referida no número anterior.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 28.^a**(Descanso semanal)**

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o domingo, sendo dia de descanso complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção, nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 24.^a

Cláusula 29.^a**(Feriados)**

1- São feriados obrigatórios os seguintes;

- 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.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

a) O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores.

5- No caso de haver tolerância de ponto na terça-feira de carnaval, autorizada pelo Governo, o feriado de carnaval será observado nesse dia.

6- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 30.^a**(Férias)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- 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 ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de junho do ano seguinte.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- 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 entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6- A marcação ou a interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que

o trabalhador tenha direito.

7- 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 nos números 4 e 6 desta cláusula.

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

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

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

11- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, exceto nos casos previstos na lei.

12- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, ou ao gozo das mesmas até 30 de abril do ano seguinte, e ao respetivo subsídio.

13- No ano de cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respetivo subsídio em condições equivalentes ao estabelecido no número 3 desta cláusula.

14- 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.

15- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias.

16- O mapa de férias deve ser afixado na empresa até 15 de abril de cada ano e mantido afixado até 31 de outubro.

Cláusula 31.^a

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 33.^a

(Licença sem retribuição)

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

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, contar-se-á para os efeitos de antiguidade.

Cláusula 34.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições

aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- 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 proveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.^a

(Faltas)

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas, para determinação da falta.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês e sejam devidamente compensados.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula $RD = RM / 30$, sendo RD a retribuição diária e RM a retribuição mensal.

Cláusula 36.^a

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela Conservatória do Registo Civil.
b) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, de filhos ou enteados - Até 20 dias consecutivos; Falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluído no ponto anterior - Até 5 dias consecutivos; Falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmão e cunhado) - Até 2 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
d) Motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigação legal;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.

e) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente: – A filho ou neto menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que consigo viva em comunhão de mesa e habitação - 30 dias por ano ou durante todo o período de hospitalização; – A filho com 12 ou mais anos de idade e que, sendo maior, integre o agregado familiar do trabalhador - Até 15 dias por ano; – A cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - Até 15 dias por ano; – Em caso de assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica - acréscimo até 15 dias por ano;	– Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência. – Declaração de outros membros do agregado familiar que exercem atividade profissional de que não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência. (A possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe).
f) Acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto;	– Prova de carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto. – Deslocação comprovada pelo estabelecimento hospitalar da realização do parto.
g) Deslocações a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor - Até 4 horas por trimestre em cada ano, por cada menor educando;	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.
h) Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, por trabalhador legalmente eleito;	Documento comprovativo adequado à situação.
i) Candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral e comunicação da ausência ao empregador durante o período legal da campanha eleitoral, com a antecedência mínima de 48 horas.
j) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;	Comprovativo da autorização.
k) Outra faltas que a lei considere como justificadas.	Documento adequado à situação.

2- As faltas por falecimento referidas na alínea b) do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do decesso, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

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

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, o empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas constantes do quadro do número 1 da cláusula 36.^a, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas no artigo 252.º do Código do Trabalho para assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar;
- d) As previstas nas alíneas f) e k) do número 2 do artigo 249.º do Código de Trabalho, respetivamente as motivadas pelo acompanhamento de grávida que, nas regiões autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto e as faltas que a lei considere justificadas, quando excedam 30 dias por ano;
- e) As ausências autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- As faltas previstas na alínea c) do número anterior são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 38.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.^a

2- As faltas injustificadas determinam perda da retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de vinte dias úteis.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no mesmo ano civil;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 39.^a

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- O empregador entregará no ato do pagamento das retribuições cópia dos respetivos recibos.

Cláusula 40.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituições temporárias)

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá, desde o início do período de substituição, o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

Cláusula 41.^a

(Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 27,50 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, podendo esta retribuição ser substituída nos termos da lei.

Cláusula 43.^a**(Retribuição do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração;
- b) 75 % por hora ou fração subsequente.

2- Para efeito do cálculo de trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 44.^a**(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)**

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 100 % por hora ou fração.

2- Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

3- No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 45.^a**(Subsídio de férias)**

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito, ou proporcionalmente, em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 46.^a**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo nos casos previstos nos números 2 e 3.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 47.^a**(Abono para falhas)**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 33,70 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocaçõesCláusula 48.^a**(Subsídio de refeição)**

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €, quando pago em dinheiro e de 10,20 €, quando pago em cartão refeição ou vale, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço 12,70 €;
 Jantar 12,70 €;
 Pequeno-almoço 3,95 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho, desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de tomar as refeições no seu local habitual.

Cláusula 49.^a**(Alojamento e subsídio de deslocação)**

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte não lhe seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) A subsídio de deslocação no montante de 3,95 € e 8,30 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do País e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalhoCláusula 50.^a**(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)**

1- Para além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, serão ainda assegurados os seguintes direitos:

Proteção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional: – Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco.	Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível. Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.
Licença por interrupção da gravidez: – Duração entre 14 e 30 dias.	Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.

Modalidades de licença parental inicial: 1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto: – 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias; – Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto; – Acréscimo de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro; – Acréscimo até 30 dias por internamento hospitalar da criança pós-parto, em caso de cuidados médicos especiais da criança; – Acréscimo do período de internamento hospitalar na situação de cuidados médicos especiais da criança e de o parto ter ocorrido até às 33 semanas inclusive; – Acréscimo de 30 dias (sem prejuízo do acréscimo por internamento hospitalar da criança) nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive; O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma micro-empresa (< 10 trabalhadores), depende de acordo com o empregador.	Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem até 7 dias após o parto, após o termo do período de internamento da criança por cuidados médicos especiais ou do período de acréscimo de 30 dias por parto ocorrido até às 33 semanas: – Entregar aos respetivos empregadores declaração conjunta com a informação do início e termo dos períodos a gozar por cada um; – Quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional; b) Em caso de licença parental não partilhada: Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve: – Comunicar ao respetivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma; – Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial. Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe;
	Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor em gozo da licença parental, esta suspende-se a pedido do progenitor, devendo a suspensão e os acréscimos de licença serem comunicados ao empregador, acompanhados da declaração do estabelecimento hospitalar. A situação de suspensão da licença não se aplica às situações de internamento hospitalar decorrentes de cuidados médicos especiais da criança a seguir ao parto ou de parto ocorrido até às 33 semanas inclusive, nem durante a respetiva duração.
..... 2- Licença parental inicial exclusiva da mãe: – Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto; – Obrigatoriedade de gozar 42 dias de licença a seguir ao parto.	 Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.

..... 3 - Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro: – Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença; – Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe: Gozo mínimo de 30 dias pelo pai; – Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto: O pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias.	 Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar: – Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito); – Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.
..... 4- Licença parental exclusiva do pai: – 28 dias úteis seguidos ou em períodos interpolados de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento, 7 dos quais imediatos e consecutivos a este; – Acréscimo de 7 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe; – Acréscimo de 2 dias por cada gémeo além do primeiro.	 Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo. Em caso do direito ao acréscimo de 5 dias úteis de licença, o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.
Licença por adoção de menor de 15 anos: a) No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção: – 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos adotantes entre os 120 e os 150 dias; – Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos; – Acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira (adoções múltiplas) no caso da mãe e 2 dias no caso do pai; – Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias; c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.	Os candidatos a adotantes devem: – Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível; – Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um; – Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar. O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades: – Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe; – Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; – Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses. Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.	Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.
Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar: – Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais; – Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos; – Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de 6 meses.	Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias: – Início e termo do período em que pretende gozar a licença; – Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; – Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; – Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a gozar por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos: – Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, podendo ser prorrogada até ao limite de 6 anos em caso de necessidade do prolongamento da assistência confirmada por atestado médico. O limite máximo de 6 anos não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico; – Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade, a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.	Comunicar, por escrito, ao empregador com antecedência de 30 dias: – Início e termo do período em que pretende gozar a licença; – Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; – Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; – Que não está esgotado o período máximo de duração da licença; – Atestado médico confirmativo da assistência.

Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica: – A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica - Até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar; – A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador - Até 15 dias; – Acréscimo de 1 dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro. A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe. Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.	Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível: - Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência; - Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência; - Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
Faltas para assistência a neto: a) A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos: – Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto. Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta. b) Em substituição dos progenitores: Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.	Comunicar ao empregador, com 5 dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que: a) No caso de recém-nascido: – O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação; – O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este; b) No caso de substituição dos pais: – Carácter inadiável da assistência; – Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.
Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho: – Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias; – A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal; – O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.	Prova da impossibilidade de comparecimento na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.

Dispensa diária para amamentação: – 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador; – Acresce 30 minutos por cada gémeo além do primeiro: Dispensa diária para aleitação: – Regime igual ao da amamentação até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa.	Em caso de amamentação: – Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho; – Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação; b) Em caso aleitação: – Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa; – Comprovativo da decisão conjunta; – Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso; – Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.
Dispensas para a realização da avaliação para a adoção: – Dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no domicílio.	Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.

2- As dispensas para consulta de PMA (Procriação Medicamente Assistida) pré-natal e amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

3- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à Segurança Social, e são consideradas como prestação efetiva de serviço, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação de trabalhadora grávida a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de trabalhadora grávida da prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adoção;
- l) Dispensa de acompanhante de mulher grávida para unidade hospitalar fora da ilha de residência para realizar o parto.

Cláusula 51.^a

(Trabalhadores menores)

1- O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 52.^a**(Trabalhadores-estudantes)**

1- Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão das seguintes regalias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outros direitos:

- a) Dispensa até seis horas semanais, para período normal de trabalho semanal igual ou superior a 40 horas, sendo reduzido o número de horas proporcionalmente em caso de menor período normal de trabalho semanal;
- a) Dispensa para prestação de provas de avaliação escrita ou oral, compreendendo o próprio dia da prova e o dia imediatamente anterior, com o limite de 4 dias por disciplina em cada ano letivo;
- a) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.

2- Os trabalhadores que pretendam usufruir do estatuto de trabalhador-estudante devem:

- a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
- b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.

3- O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no número 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano letivo, designadamente a reprovação por faltas.

4- Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano letivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 53.^a**(Cessação do contrato de trabalho)**

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

- a) Caducidade;
- b) Revogação (mútuo acordo das partes);
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);
- h) Denúncia pelo trabalhador.

2- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

3- Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.

4- A cessação do contrato de trabalho confere ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 54.^a

(Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as sanções seguintes:

- a)* Repreensão;
- b)* Repreensão registada;
- c)* Sanção pecuniária até 30% da retribuição média diária por infração praticada no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- d)* Perda de dias de férias, com a salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;
- e)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infração, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;
- f)* Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- 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 55.^a

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c)* Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior.

Cláusula 56.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

- a)* Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será calculada nos termos legalmente previstos;
- b)* Tratando-se de suspensão ou de sanção pecuniária, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 57.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

CAPÍTULO XIII

Medidas de prevenção e proteção do trabalhadorCláusula 58.^a**(Higiene e segurança no trabalho)**

- 1- O empregador instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.
- 2- O empregador obriga-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança no trabalho previstos na lei.

Cláusula 59.^a**(Prevenção e controlo de alcoolemia)**

- 1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de veículos automóveis e a ministração do ensino da teoria e da prática de condução.
- 2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.
- 3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele Código.
- 4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de ações de informação e sensibilização.
- 5- O controlo de alcoolemia será efetuado com caráter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.
- 6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efetuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito e acompanhado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.
- 7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.
- 8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.
- 9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.
- 10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.
- 11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.
- 12- É dispensada a elaboração de regulamento sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

Cláusula 60.^a**(Complemento de subsídio de doença)**

- 1- Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.
- 2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

Cláusula 61.^a**(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)**

- 1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará para conseguir a

reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 62.^a

(Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa, caso não tenha transferido a sua responsabilidade para entidade seguradora legalmente competente.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

(Composição e funções)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos, serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

5- Interpretação do presente CCTV;

6- Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

7- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

8- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

9- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social para efeitos de publicação.

10- O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

11- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

12- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 64.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado,

desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 65.^a

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 66.^a

(Observatório de preços)

As partes outorgantes do presente CCTV desenvolverão esforços no sentido de criar um observatório do setor de ensino de condução automóvel.

Cláusula 67.^a

(Revogação de textos)

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogadas as matérias contratuais da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2024.

Cláusula 68.^a

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não previstas neste CCTV.

2- As partes consideram que, globalmente, o presente CCTV proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo(a) - O/A trabalhador/a que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, designadamente: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou em computador, 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 lhe 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 informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extratos das operações contabilísticas efetuadas e de outros documentos para informação da direção ou responsáveis; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos, de expedição de correspondência e de pagamentos necessários ao normal funcionamento da empresa ou ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Chefe de escritório - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação hierárquica as atividades do departamento ou serviços que chefia; colabora no planeamento e definição das políticas financeiras, de gestão de recursos humanos e de equipamentos e assegura a sua execução; propõe a admissão de

trabalhadores e a aquisição de equipamentos e material necessários ao funcionamento dos serviços; analisa a informação, verifica os custos, redige documentos a emitir, assegura a organização e a atualização de processos e arquivos; prepara reuniões e sínteses da informação relevante no âmbito dos serviços que chefia; coordena a atividade administrativa, os registos de dados e o cumprimento de normas legais, regulamentares e de instruções internas respeitantes à atividade inerente às funções que lhe estão cometidas;

Diretor(a) de serviços - O/A trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as atividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

Instrutor(a) - O/A trabalhador/a que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspetos técnicos, teóricos e práticos.

Técnico(a) administrativo(a) - O/A trabalhador/a que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Trabalhador(a) de limpeza - O/A trabalhador/a cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Diretor/a de serviços	1 477,50 €
2	Chefe de escritório	1 104,00 €
3	Instrutor/a (1) (2)	985,00 €
4	Técnico/a administrativo/a	892,00 €
5	Assistente administrativo/a (3)	870,00 €
6	Trabalhador/a de limpeza (3)	870,00 €

(1) Quando o instrutor desempenhar as funções de diretor de escola de condução, tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 15 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 3 (instrutor/a).

(2) O instrutor, nos meses em que ministrar formação prática relativa às categorias C, D e E, terá direito a um complemento mensal de exercício no valor de 3 % incidente sobre a retribuição base.

(3) Valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, fixado pelo Decreto-Lei n.º 85-A/2022, de 22 de dezembro.

ANEXO III

Condições especiais e carreira profissional

I - Admissão

1- São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2- As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

II - Carreira profissional

Princípios gerais

1- A sujeição à autoridade e direção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode

prejudicar a autonomia técnica inerente à atividade para que o trabalhador foi contratado.

2- Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até 2 anos, findo o qual acedem à categoria de assistente administrativo.

III - Disposições especiais

1- A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de atividade, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2- As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

Lisboa, 27 de maio de 2025.

Pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel:

António Francisco Pinto Reis, presidente da direção.

Pedro Miguel Mateus Saldanha, vice-presidente da direção.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Paulo Jorge Machado Ferreira, mandatário.

Pedro João Costa Pereira, mandatário.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTRANS representa as seguintes organizações sindicais:

- 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 Setor 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.

Depositado a 17 de junho de 2025, a fl. 108 do livro n.º 13, com o n.º 181/2025, 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 Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Alteração salarial e outras

Contrato coletivo de trabalho para o sector metalúrgico e metalomecânico, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2010, celebrado entre a AIMMAP e o SINDEL, FETESE, SITESC e Sindicato Técnico de Vendas do Sul e Ilhas, estendido por PE publicada na Portaria n.º 424/2010, de 28 de junho de 2010 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2010, com as alterações publicadas nos *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2014, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, 8 de junho de 2016, estendido por PE publicada na Portaria n.º 334/2016, de 26 de dezembro e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro 2017, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, estendido por PE publicada na Portaria n.º 266/2017, de 5 de setembro e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2017, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2018, estendido por PE publicada na Portaria n.º 164/2018 de 7 de junho e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019, estendido por PE publicada na Portaria n.º 204/2019 de 4 de julho e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2019, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2020, estendido por Portaria n.º 249/2020, de 23 de outubro e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2020, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2021, estendido por Portaria n.º 103/2022, de 25 de fevereiro e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2022, alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023, estendido por PE publicada na Portaria n.º 312/2023, de 16 de outubro, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2024, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2024.

Cláusula 1.^a**Área geográfica e âmbito**1- (*Redacção atual.*)2- (*Redacção atual.*)3- (*Redacção atual.*)

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º número 1, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 100 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 93.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 7,00 € por cada dia de trabalho.

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

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

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

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

ANEXO I

I

Remunerações mínimas (euros)

Grau	2025
0	1 439,00 €
1	1 243,00 €
2	1 114,00 €
3	1 095,00 €
4	989,00 €
5	980,00 €
6	933,00 €
7	918,00 €
8	905,00 €
9	895,00 €
10	885,00 €
11	875,00 €

II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de abril de 2025.

5 de maio de 2025.

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

Mafalda Gramaxo, mandatária.

Susana da Palma Pereira, mandatária.

Sara Alves, mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Depositado a 17 de junho de 2025, a fl. 108 do livro n.º 13, com o n.º 182/2025, 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 Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Alteração salarial e outra

Contrato Coletivo de Trabalho celebrado entre a AIMMAP por um lado e o SIMA pelo outro lado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2013, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2015, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2020, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2024 e estendido por PE publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2025.

Cláusula 1.^a

Área geográfica e âmbito

1- (*Redacção atual.*)2- (*Redacção atual.*)3- (*Redacção atual.*)

4- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º número 1, alínea g), do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º, números 1 e 2, do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidos pela presente convenção 100 000 trabalhadores e 1000 empregadores.

Cláusula 93.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas, sem prejuízo de situações mais favoráveis, têm direito a um subsídio de refeição de 7,00 € por cada dia de trabalho.

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

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

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

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

ANEXO I

I

Remunerações mínimas (euros)

Grau	2025
0	1 439,00 €
1	1 243,00 €
2	1 114,00 €
3	1 095,00 €
4	989,00 €
5	980,00 €
6	933,00 €
7	918,00 €
8	905,00 €
9	895,00 €
10	885,00 €
11	875,00 €

II

A tabela salarial referida no anexo I produz efeitos a partir de 1 de maio de 2025.

26 de maio de 2025.

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

Rafael da Silva Campos Pereira, mandatário.

Mafalda Correia de Sampaio Fortes da Gama Gramaxo, mandatária.

Fernanda Susana da Palma Costa Pereira, mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões, mandatário.

Ana Filipe, mandatária.

Depositado a 16 de junho de 2025, a fl. 108 do livro n.º 13, com o n.º 178/2025, 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 APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

O presente CCT revê o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, alterado e retificado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2024, celebrado entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços.

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- (...)

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 4997 e o número de trabalhadores é de 37 241.

Cláusula 4.^a

(Denúncia, revisão e vigência)

1- (...)

2- Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2025.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- As partes acordam desde já em proceder à renegociação do presente clausulado, nos termos e prazos estabelecidos no protocolo negocial constante do anexo VII do presente contrato coletivo de trabalho, comprometendo-se a participar de boa-fé nas reuniões que vierem a ser convocadas nesse âmbito

ANEXO III

Retribuição

Artigo 1.º

(Vencimentos mínimos)

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas constantes da tabela salarial, a saber:

Tabela salarial

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
X	2 596,00 €	2 244,00 €	1 574,00 €
IX	1 410,00 €	1 318,00 €	1 260,00 €
VIII	1 250,00 €	1 108,00 €	1 060,00 €
VII	1 040,00 €	1 021,00 €	1 000,00 €
VI	977,00 €	962,00 €	941,00 €
V	957,00 €	944,00 €	926,00 €
IV	942,00 €	929,00 €	907,00 €
III	908,00 €	898,00 €	885,00 €
II	873,00 €	873,00 €	873,00 €
I	870,00 €	870,00 €	870,00 €

Notas:

(...)
(...)
(...)
(...)

Artigo 2.º

(Diuturnidades)

Os trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 50.^a deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de 9,00 €.

Artigo 3.º

(Prémio de conhecimento de línguas)

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto na cláusula 51.^a deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de 51,00 € mensais.

Artigo 4.º

(Valor pecuniário da alimentação)

No caso previsto na cláusula 57.^a, o subsídio de refeição corresponde aos seguintes valores:

- a) 6,30 €, quando pago por dia de serviço efetivo;
- b) 138,00 €, quando pago mensalmente.

Artigo 5.º

(Abono para falhas)

Os trabalhadores abrangidos pelo direito ao abono para falhas previsto na cláusula 49.^a deste CCT receberão o valor mensal de 57,00 €.

ANEXO II

(Mantém a redação em vigor e acrescenta:)

Direção e chefias:

Cozinheiro chefe executivo - Nível IX;

Pasteleiro chefe executivo - Nível IX;

Governante geral de andares executiva - Nível IX;

Restauração e bebidas;

Assistente de F&B - Nível IX;

Qualidade;

Técnico de controlo de qualidade alimentar principal - Nível VI,

Técnico de controlo de qualidade alimentar de 1.^a - Nível V;

Técnico de controlo de qualidade alimentar de 2.^a - Nível IV;
Técnico de controlo de qualidade alimentar de 3.^a - Nível III;
Técnico de controlo de qualidade alimentar estagiário - Nível II;
Técnico de controlo de qualidade alimentar aprendiz - Nível I.
Termas, *healths clubs*, piscinas e praias, instalações de SPA, balneoterapia, talosoterapia, e outras semelhantes:
Supervisor de SPA - Nível VIII.

ANEXO IV

(*Mantém a redação em vigor e acrescenta:*)

Cozinheiro chefe executivo - Dirige, organiza, orienta e supervisiona uma brigada/equipa de cozinheiros de um ou vários estabelecimentos de uma empresa, elabora as ementas dos restaurantes e banquetes; cria fichas técnicas, receitas e especialidades, controla a qualidade de confeção e é responsável pelas boas práticas de higiene e segurança alimentar, transmite conhecimentos e pode dar formação à equipa que está sob sua orientação. Por delegação do diretor geral pode representar a empresa em eventos, feiras ou seminários.

Pasteleiro chefe executivo - Dirige, organiza, orienta e supervisiona uma brigada/equipa de pasteleiros, amassadores, panificadores e forneiros de um ou vários estabelecimentos de uma empresa; cria fichas técnicas, prepara especialidades, massas, doces e gelados de sobremesa, controla a qualidade de confeção e é responsável pelas boas práticas de higiene e segurança alimentar, transmite conhecimentos e pode dar formação à equipa que está sob a sua orientação. Por delegação do diretor geral pode representar a empresa em eventos, feiras ou seminários.

Governante geral de andares executiva - Dirige, organiza, orienta e supervisiona uma brigada/equipa de andares, limpeza e lavandaria, de um ou vários estabelecimentos de uma empresa; cria regras e padrões de qualidade, é responsável pelas boas práticas de asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, transmite conhecimentos e pode dar formação à equipa que está sob a sua orientação. Por delegação do diretor geral pode representar a empresa em eventos, feiras ou seminários.

Assistente de F&B - é responsável por ajudar a coordenar, supervisionar e dirigir todas as operações de alimentos e bebidas do hotel, enquanto mantém um departamento de F&B rentável e elevados níveis de qualidade nos produtos e serviços. Espera-se que ele/ela promova ideias para impulsionar o negócio; reduza a rotatividade de empregados; mantenha os orçamentos de receita e custos de pessoal; e cumpra a produtividade orçamentada, mantendo a qualidade consistentemente alta

Técnico de controlo de qualidade alimentar - assegura a qualidade e a segurança alimentar de toda a operação da empresa, de forma a garantir um correto funcionamento do serviço, verificando diariamente o cumprimento das boas práticas de higiene e segurança alimentar, de forma a assegurar a qualidade e segurança alimentar dos produtos servidos aos clientes. Controla diariamente os registos do Sistema de Segurança Alimentar/HACCP. Realiza auditorias internas ao sistema de segurança alimentar/HACCP, com o objetivo de verificar o cumprimento dos requisitos de higiene e segurança alimentar e os requisitos normativos. Elabora os relatórios das auditorias internas ao sistema de segurança alimentar/HACCP e acompanhar a implementação dos planos de ação junto das equipas. Atualiza, sempre que necessário, os menus de alérgenos, por forma a assegurar o cumprimento da legislação em vigor. Mantém atualizada a ferramenta dos indicadores de Higiene e Segurança Alimentar

Supervisor de SPA - é responsável por garantir um serviço de excelência na área do spa & wellness, a todos os hóspedes e membros. É também responsável por motivar e supervisionar todos os colaboradores do SPA, bem como procurar maximizar o seu lucro.

ANEXO VII

Protocolo negocial

Nos termos da cláusula 4.^a, número 10 do presente contrato coletivo de trabalho, as partes outorgantes acordam no seguinte protocolo negocial:

- 1- O presente protocolo tem por objeto o estabelecimento das regras e princípios orientadores do processo de renegociação do clausulado do presente contrato coletivo de trabalho, com vista à sua revisão e atualização.
- 2- As negociações terão início no prazo máximo de 30 dias após a publicação do presente anexo.
- 3- Cada uma das partes signatárias designará os membros que irão integrar a mesa negocial, escolhendo-os de entre os seus representantes com poderes de vinculação e representação adequados, comunicando por

escrito a sua composição às demais partes até 10 dias úteis antes da data da primeira reunião

4- As reuniões negociais realizar-se-ão de acordo com o calendário a estabelecer pelas partes na primeira reunião, podendo a sua periodicidade ser alterada por acordo entre as partes. De cada reunião será elaborada ata, a subscrever pelas partes presentes

5- Serão objeto de negociação todas as matérias constantes do clausulado atualmente em vigor.

6- O processo negocial reger-se-á pelos princípios da boa-fé, cooperação, transparência e equilíbrio dos interesses recíprocos.

7- As partes comprometem-se a empregar os esforços necessários para que a revisão integral do clausulado e os seus efeitos sejam aplicáveis em 2026, comprometendo-se ainda a que o processo negocial não se prolongue por mais de 12 meses a contar da data da primeira reunião, salvo prorrogação expressa e devidamente fundamentada, acordada entre as partes

8- As partes comprometem-se a, durante o decurso do processo negocial, manter um dever de reserva e a concertar previamente qualquer comunicação pública relativa ao estado ou conteúdo das negociações.

Porto, 19 de maio de 2025.

Pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo:

Rodrigo Pinto de Barros, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Paula Cristina Castro, na qualidade de mandatária.

Depositado a 11 de junho de 2025, a fl. 107 do livro n.º 13, com o n.º 173/2025, 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 coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Revisão global**Revisão global**

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**(Âmbito pessoal)**

1- O presente acordo coletivo de trabalho (ACT) obriga, por um lado, as empresas subscritoras e por outro os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho representado pelo sindicato outorgante.

2- O presente ACT é também aplicável aos ex-trabalhadores das empresas cujos contratos de trabalho cessaram, por reforma ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT, bem como os trabalhadores em situação de pré-reforma.

3- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

4- As empresas subscritoras do presente ACT são a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e a Lusitania Vida, Companhia de Seguros, SA, abrangendo um universo de cerca de 496 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 2.^a**(Âmbito territorial)**

O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 3.^a**(Vigência)**

1- O presente ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de três anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de três anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A tabela salarial, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

3- A denúncia do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo da vigência inicial ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

4- A mera proposta de revisão do presente ACT pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente ACT, ou da sua renovação,

devendo ser acompanhada de proposta negocial.

5- As partes, em caso de impossibilidade de se obter acordo relativamente à proposta negocial, em consequência de uma denúncia, acordam submeter-se à comissão de arbitragem constante do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

6- A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte das empresas subscritoras do presente ACT, implica a manutenção em vigor do ACT enquanto não for revogado, no todo ou em parte, por outra convenção.

7- No caso do requerente ou requerido ser o sindicato e este não aderir à arbitragem, nos termos do anexo I ou se não existir acordo por parte do mesmo quanto à indicação do árbitro de parte, o presente ACT cessará a sua vigência nos termos legais e findo o prazo máximo de 18 meses, onde se inclui a conciliação, mediação e arbitragem.

8- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva de trabalho ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes.

9- Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão também, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da caducidade, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.^a;
- Duração do trabalho e organização dos horários - Cláusula 18.^a;
- Duração das férias - Cláusula 25.^a;
- Dispensas no Natal, Páscoa e dia de aniversário - Cláusula 29.^a;
- Subsídio de refeição - Cláusula 40.^a;
- Prémio de permanência - Cláusulas 46.^a;
- Opções ao prémio de permanência - Cláusula 47.^a;
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 49.^a;
- Seguro de saúde - Cláusula 50.^a;
- Seguro de vida - Cláusulas 51.^a;
- Apoio escolar - Cláusula 55.^a;
- Plano individual de reforma - Cláusula 57.^a

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

(Classificação profissional)

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de experiência e permanência na função, complexidade e remunerações, são definidos pelo empregador que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo ACT tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, devendo obrigatoriamente existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente ACT.

2- Na organização interna dos recursos humanos o empregador adotará como referência as categorias profissionais constantes do anexo II, bem como os respetivos níveis salariais.

3- A remuneração base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo III para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador constante no mesmo Anexo.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo III seja revista, a remuneração base mensal do trabalhador será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda.

5- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste ACT (margens livres), poderão ser absorvidas, por efeitos de aumentos salariais futuros, até ao limite de:

- a) 50 %, para os grupos salariais de GS1 a GS5, inclusive;
- b) 100 % para os grupos salariais acima de GS5.

Cláusula 5.^a

(Avaliação de desempenho)

1- As empresas deverão instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Conhecimento prévio do trabalhador;
- b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pelo empregador, que deverá ser ímpar, equilibrada e composta por 3 elementos;
- c) Decisão do eventual recurso no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação escrita e fundamentada ao recorrente;
- d) Em caso de incumprimento do prazo indicado na alínea anterior, o recurso é deferido tacitamente.

3- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

4- A comissão de recurso, prevista na alínea b), do número 2, integrará um representante escolhido pelo trabalhador, o diretor de recursos humanos ou órgão similar e o diretor do órgão de estrutura ao qual o trabalhador se encontra adstrito. O trabalhador recorrente terá a faculdade de ser ouvido pela comissão de recurso.

5- Após a decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, se assim o entender, fazer consignar a sua discordância face à mesma.

6- Os tempos da ausência dos representantes dos trabalhadores para atividade desenvolvida nas estruturas de representação coletiva são contabilizados pela pontuação média dos últimos 3 anos, com avaliação, anteriores à requisição.

7- Nas situações de licença parental, doença, acidente de trabalho e assistência a filhos até aos 12 anos ou com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a avaliação de desempenho será efetuada com base no período de exercício de funções, desde que este seja igual ou superior a 90 dias.

Cláusula 6.^a

(Estágios de ingresso na companhia)

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 80 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior ao nível salarial GS1.

3- O disposto nesta cláusula e no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

4- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7.^a

(Promoções e progressão salarial)

1- As promoções e progressões salariais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta entre outros os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Anos de experiência na categoria e no empregador;
- c) Situação económica e financeira da empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores transitam obrigatoriamente:

- Do nível E3 para o nível E2, decorridos 5 anos;
- Do nível E2 para o nível E1, decorridos 7 anos;
- Do nível C2 para o nível C1, decorridos 5 anos.

e desde que verificadas, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Para os trabalhadores inseridos no nível C2, E3 ou no nível E2, terem obtido, respetivamente, nos 5 ou nos 7 anos de permanência, nos referidos níveis, uma avaliação de desempenho média igual ou superior a 65 %;

b) Não terem sido objeto de procedimento disciplinar sancionado, nos anos de permanência nos respetivos níveis.

3- A existência de uma avaliação negativa em determinado ano do período que antecede a transição, implica que a contagem do tempo se suspenda nesse(s) ano(s).

4- A existência de procedimento disciplinar sancionado com sanção superior a repreensão registada, durante

o período de permanência no nível, implica que a contagem do tempo se suspenda pelo período de dois anos.

5- As promoções produzem efeitos com referência ao primeiro dia do mês seguinte à ocorrência do facto que as determina.

Cláusula 8.^a

(Princípios gerais da formação profissional)

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade das empresas;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;

e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes critérios:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
- c) Entendimento recíproco da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador e da sua dupla dimensão como direito e dever;
- d) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- e) Valorização como fator estratégico para a produtividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- f) Continuidade com a finalidade de impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou aos delegados sindicais ou ao sindicato.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- A empresa custeará o acréscimo de despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

- a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;
- b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo em transportes coletivos;
- c) A transferência ocorrer a pedido do trabalhador.

3- A empresa pode, ainda, nos termos previstos na lei, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, custeando nos termos legais as despesas decorrentes dessa alteração.

Cláusula 10.^a

(Mobilidade funcional)

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o

trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a previsibilidade da sua duração, a qual numa primeira fase, não deverá ser superior a seis meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos invocados pela empresa para motivar a alteração, até ao limite de 1 ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 7 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- A alteração definitiva de funções que implique a mudança de categoria só pode ser efetuada para categoria superior, salvo os casos previstos na lei.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 11.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicato outorgante.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de remuneração igual à diferença, se a houver, entre a sua remuneração base mensal e a remuneração base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 60 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 12.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha disponível um posto de trabalho compatível.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 13.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com

todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2- O horário praticado pelo trabalhador em regime de teletrabalho está enquadrado de acordo com a cláusula 18.^a do presente ACT.

3- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor mínimo de 1,00 €.

4- O valor ora definido é aplicado às situações de teletrabalho em regime completo ou teletrabalho parcial, sendo o valor apurado mensalmente, consoante os dias de teletrabalho efetivamente prestados em cada mês.

5- A prestação do trabalho em regime de teletrabalho está sujeita às regras estabelecidas no Código do Trabalho.

6- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma ao sindicato outorgante, prévio à respetiva entrada em vigor.

7- A empresa poderá definir, por regulamento interno, as atividades e as condições em que a adoção do teletrabalho deverá ser por ela aceite, o qual, a existir, deverá prever, nomeadamente:

a) A conciliação com o direito de descanso do trabalhador de acordo com as regras do presente ACT e na lei, relativamente à organização do tempo de trabalho;

b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;

c) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

8- O trabalhador que preste as suas funções em regime de teletrabalho, permanente ou parcial, mantém direito ao subsídio de alimentação e a todos os demais benefícios e direitos contratuais e extracontratuais, não podendo sofrer qualquer tipo de discriminação pelo facto de não se encontrar presencialmente nas instalações da empresa.

9- Cessando o contrato de teletrabalho referido na presente cláusula, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomar as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

Cláusula 14.^a

(Trabalho a tempo parcial)

1- É permitida a prestação de trabalho a tempo parcial, o qual deverá estar obrigatoriamente sujeito a forma escrita.

2- A prestação de trabalho a tempo parcial carece de acordo prévio do trabalhador.

3- O contrato de trabalho a tempo parcial regulará, entre outros, a possibilidade de o trabalhador ingressar ou regressar a tempo completo.

Cláusula 15.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de gestor, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa ou equivalente.

Cláusula 16.^a

(Cedência ocasional de trabalhadores)

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- Para efeitos da aplicação do número anterior, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições ali referidas.

3- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

4- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 17.^a

(Pluralidade de empregadores)

1- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que os empregadores façam parte ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

2- Para efeitos da aplicação do número anterior, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições ali referidas.

3- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 18.^a

(Duração do trabalho e organização dos horários)

1- A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos e, no omissio, o previsto na Lei.

2- Os tipos de horários praticáveis pela empresa são, entre outros, os seguintes:

- a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;
- b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, mas diferem das previstas no horário de referência;
- c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
- d) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário é definido tendo em atenção as necessidades dos serviços, e não será inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral, deverão ser comunicadas, por escrito, às estruturas representativas dos trabalhadores.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço com visor ou atendimento telefónico, por cada período de 2 horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa facultativa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho, desde que não conflitua ou prejudique o trabalho que aquele esteja a desenvolver.

8- O horário flexível, sempre que instituído em benefício do trabalhador, não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento do empregador à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno.

9- A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo IX, o qual faz parte integrante do presente ACT.

Cláusula 19.^a**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico, operacional e apoio, excluindo os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a remuneração específica nos termos previstos na cláusula 43.^a

Cláusula 20.^a**(Tolerância de ponto)**

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 21.^a**(Trabalho suplementar)**

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 65 % pela primeira hora ou fração desta e 93,75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- A compensação do trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

4- A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 22.^a**(Trabalho por turnos)**

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos, devendo esses dias corresponder ao sábado e domingo pelo menos de quatro em quatro semanas.

4- O trabalho prestado em regime de turnos que inclua período noturno é pago com acréscimo de 25 % sobre a remuneração base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turnos ou se o subsídio de turnos tiver sido incorporado na remuneração efetiva.

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

6- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão o descanso semanal ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

Cláusula 23.^a

(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pelas empresas deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente no que respeita a horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, garantindo o seu direito à intimidade.

2- As empresas deverão, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

3- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma ao sindicato outorgante, prévio à respetiva entrada em vigor.

Cláusula 24.^a

(Transformação digital)

1- Nos processos de transformação digital, as empresas informarão o sindicato subscritor sobre as mudanças tecnológicas que se venham a produzir na mesma, quando estas se apresentem como relevantes e possam ter consequências significativas no nível de emprego e ou implicar mudanças substanciais nas condições laborais.

2- As empresas, quando iniciem processos desta natureza, terão de ministrar a formação necessária aos trabalhadores afetados, dotando-os das competências e habilitações necessárias para enfrentar a transformação digital que pretendam implementar internamente.

CAPÍTULO V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 25.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o eventual aumento de número de dias previsto na lei, até o limite dos três dias.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 26.^a

(Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho, enteado ou regimes conexos - Até 20 dias consecutivos;

- ii) Outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta - Até 5 dias úteis consecutivos;
 - iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 dias úteis consecutivos.
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - d) 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;
 - e) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - f) As motivadas por acompanhamento de grávida ou luto gestacional, nos termos da lei;
 - g) As motivadas por deslocação a estabelecimentos 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;
 - h) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
 - i) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - k) As demais que por lei forem qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 27.^a

(Interrupção do período de férias)

- 1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.
- 2- Para efeitos do número anterior, e desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências, considera-se que as férias não se iniciam ou serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:
- a) Doença do trabalhador ou acidente de trabalho, por todo o período de duração desta;
 - b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 25.^a, número 2, alínea b), pelo período máximo ali previsto;
 - c) Três dias consecutivos em caso de interrupção da gravidez ou luto gestacional do cônjuge ou equiparado do trabalhador;
 - d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
 - e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
 - f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
 - g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.
- 4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é automaticamente retomado até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos legais.
- 5- A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 28.^a

(Feriados)

Além dos feriados obrigatórios no Continente e nas Regiões Autónomas, serão ainda observados a Terça-feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 29.^a

(Dispensas no Natal, Páscoa e dia de aniversário)

- 1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.
- 2- As empresas podem optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Os trabalhadores estão ainda dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário, ou em alternativa o seu gozo no dia útil seguinte, caso o aniversário ocorra em dia feriado fixo.

Cláusula 30.^a

(Ausência por aplicação de medida de coação penal)

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pela empresa e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de remuneração.

2- Enquanto não for proferida decisão condenatória que venha a privar o trabalhador da liberdade, o posto de trabalho do trabalhador será garantido, pelo prazo de 90 dias, contados desde o início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade, sem prejuízo de o mesmo poder ser ocupado temporariamente em caso de necessidade da empresa.

3- Se o trabalhador for judicialmente condenado, aplica-se o regime previsto na lei.

4- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito do empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 31.^a

(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número anterior;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 32.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 33.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- No empregador poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

2- A comissão permanente será constituída por um número par de membros, até ao máximo de quatro. Metade é indicada pela comissão de trabalhadores da empresa, de entre os respetivos membros, ou pelo sindicato outorgante quando inexistir na empresa aquela estrutura de representação. A outra metade é indicada pelo empregador.

3- Os membros da comissão permanente poderão ser substituídos a todo o tempo pela entidade que os indicou.

4- A comissão de segurança tem, nomeadamente, as seguintes competências:

- a) Elaborar o seu próprio regulamento de funcionamento, bem como o regulamento de saúde e segurança, propor alterações aos mesmos e zelar pelo seu cumprimento;
- b) Zelar pelo cumprimento das disposições legais e contratuais referentes a esta matéria;
- c) Colaborar com o empregador e com os trabalhadores com vista a uma permanente melhoria das condições de segurança e saúde no trabalho;
- d) Apreciar as sugestões e reclamações dos trabalhadores sobre segurança e saúde no trabalho;
- e) Avaliar potenciais riscos e analisar os elementos disponíveis relativos aos acidentes de trabalho e doenças profissionais e estudar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos, incluindo aqueles que não dão origem a incapacidades, apresentando as medidas recomendadas para evitar acidentes idênticos;
- f) Promover a divulgação de informação em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- g) Pronunciar-se sobre a programação anual dos serviços de segurança e saúde no trabalho.

5- A comissão de segurança e saúde no trabalho reúne ordinariamente, pelo menos, uma vez por trimestre, devendo elaborar ata de cada reunião, podendo, ainda, ser convocadas reuniões extraordinárias sempre que a maioria dos seus membros o solicite.

Cláusula 34.^a

(Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- A empresa deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscópias;
- d) Análise sumária de urina.

5- No caso de a empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VII

Atividade sindical

Cláusula 35.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associação sindical, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;
- d) Dispor, sendo membro de órgão social de associação sindical, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos incluindo remuneração, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei e por este ACT, até ao limite de 21 horas anuais e de três membros por sindicato;
- e) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas da direção sindical, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT;
- f) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissão sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
- g) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- h) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- i) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, bem como no portal interno da empresa, informações de interesse sindical ou profissional, bem como proceder à respetiva distribuição por via de lista de distribuição de correio eletrónico, para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho permanente ou parcial, lista esta disponibilizada pela empresa ao sindicato outorgante;
- j) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes da associação sindical e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

Cláusula 36.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão o direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- O sindicato tem o direito de requisitar, com remuneração mensal integral paga pelo empregador, um dirigente por cada empregador.

3- Nos empregadores com menos de 250 trabalhadores, a requisição, para efeitos do disposto no número 1 desta cláusula, só poderá ser efetuada com o acordo da entidade empregadora.

4- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 37.^a

(Trabalhadores delegados sindicais)

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês, ou oito horas por mês se fizer parte de comissão sindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

(Quotização sindical)

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VIII

Remuneração, seguros e outros abonosCláusula 39.^a

(Classificação das remunerações)

1- Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) Remuneração base mensal: A remuneração certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) Remuneração base anual: O somatório das remunerações base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a título de subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;

c) Remuneração efetiva mensal: Constituída pela remuneração base mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a remuneração por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas remuneração;

d) Remuneração efetiva anual: O somatório das remunerações efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 18.^a, ainda que por referência a tempos médios.

5- O pagamento do subsídio de refeição é efetuado em pecuniário, podendo ser pago através de outra modalidade, desde que haja o acordo do trabalhador.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da remuneração efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 24.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de remuneração por motivo de faltas.

Cláusula 42.^a**(Subsídio de Natal)**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à remuneração efetiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 43.^a**(Remuneração por isenção de horário de trabalho)**

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a remuneração específica, a qual será calculada sobre a remuneração base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 44.^a**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.

4- Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa, desde que previamente autorizado pelo empregador, terão direito a receber por cada km efetuado em serviço o valor constante no anexo IV.

Cláusula 45.^a**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 46.^a**(Prémio de permanência)**

1- A permanência na empresa é premiada tendo o trabalhador direito, anualmente, pelo exercício de funções e após completar 2 anos na empresa, a um valor equivalente a 10 % da sua remuneração efetiva.

2- O valor do prémio pecuniário referido no número anterior será liquidado conjuntamente com a remuneração do mês seguinte ao que o facto ocorrer.

Cláusula 47.^a

(Opções ao prémio de permanência)

1- Em alternativa ao modelo de atribuição do prémio de permanência referido na cláusula anterior e após completar cinco anos de permanência no exercício de funções, o trabalhador poderá anualmente optar por outros benefícios nomeadamente:

1.1- Dias de licença com remuneração

a) Quando completar 5 anos na empresa e até aos 49 anos de idade, o trabalhador poderá optar pelo gozo de um dia de licença remunerada;

b) Quando completar 50 anos de idade e até aos 54 anos, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dois dias de licença remunerada;

c) Após os 55 anos de idade e até à passagem à situação de pré-reforma ou de reforma considerando no caso da velhice a idade normal de acesso à pensão reforma, o trabalhador poderá optar pelo gozo de 3 dias de licença remunerada.

ou

1.2- Comparticipação adicional para o Plano Individual de Reforma

a) Quando completar 5 anos na empresa, o trabalhador poderá optar por uma contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma no valor equivalente a 10 % da sua remuneração efetiva.

2- O trabalhador, até 31 de outubro do ano anterior ao que se verifica o facto, deverá comunicar à área que efetua a gestão dos recursos humanos qual a modalidade que pretende que lhe seja aplicada no ano subsequente.

3- Na ausência ou comunicação fora do prazo previsto no número anterior, presume-se que o trabalhador opta pelo montante pecuniário previsto na cláusula 46.^a

4- Sempre que o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o Plano Individual de Reforma, a mesma será efetuada até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer.

Cláusula 48.^a

(Pressupostos do prémio de permanência e dos dias de licença com remuneração)

1- A atribuição do prémio de permanência está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) Inexistência de procedimento disciplinar sancionado com sanção superior a repreensão registada.

2- Sempre que no ano civil anterior àquele em que o facto ocorre, o contrato de trabalho tenha estado suspenso, nomeadamente por impedimento temporário do trabalhador, independentemente do facto ser ou não imputável ao mesmo, incluindo doença, o montante do prémio de permanência ou, na eventualidade de o trabalhador optar por outra das duas modalidades, será reduzido na proporção do tempo da suspensão e desde que a suspensão não seja superior a um terço do tempo de trabalho possível no período de referência.

3- A redução prevista no ponto anterior não será aplicada desde que o motivo da suspensão do contrato de trabalho decorra de:

a) Acidente de trabalho ou doenças profissionais;

b) Internamento hospitalar por doença ou acidente pelo período desse internamento, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o internamento, a falta do dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar;

c) Exercício de atividade sindical no âmbito de requisição, nos termos previstos neste ACT.

Cláusula 49.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a remuneração efetiva e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de acordo com o disposto no número 5 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Da aplicação desta cláusula não pode resultar remuneração efetiva mensal líquida superior àquela que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da

referida remuneração efetiva mensal líquida.

4- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o valor correspondente ao subsídio que a Segurança Social vier a liquidar.

5- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

6- No caso dos Serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença ou outros, este deverá entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o respetivo recebimento.

7- Em caso de incumprimento pelo trabalhador do disposto no número anterior, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a empresa deixará de estar obrigada a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto no número 1 desta cláusula, constituindo ainda infração disciplinar grave.

8- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social, nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula, é considerado abono por conta da remuneração do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restitua voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

Cláusula 50.^a

(Seguro de saúde)

1- As entidades abrangidas pelo presente ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 51.^a

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 52.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a remuneração efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 53.^a**(Condições nos seguros próprios)**

1- Os trabalhadores, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

Cláusula 54.^a**(Quebras de caixa)**

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2 500,00 € anuais.

Cláusula 55.^a**(Apoio escolar)**

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo, matriculados em creche, estabelecimento de ensino pré-escolar, básico ou secundário, ou para os matriculados no ensino superior, politécnico ou universitário, até aos 25 anos de idade, da rede escolar autorizada do ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do respetivo educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado:

- a) Creche, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico: 78,00 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico: 90,50 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário: 130,50 €;
- d) Ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 25 anos): 133,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso de o educando frequentar ensino pré-escolar ou creche;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se aquela ação vier a ser arquivada ou se a mesma vier a resultar em sanção disciplinar igual ou superior a repreensão registada.

4- Excetua-se da alínea a) do número anterior, os casos em que não há aproveitamento escolar por motivo de doença ou outros que devidamente justificados venham a ser aceites pela entidade empregadora, situações em que pode ser atribuído o respetivo apoio.

5- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale infância», «vale educação» ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente ACT o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

8- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

Cláusula 56.^a

(Apoio à Natalidade, adoção ou regime similar)

1- Pelo nascimento, adoção de filhos ou regime similar, os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, têm direito a um prémio no valor de 1000,00 € a ser pago pela empresa, em dinheiro ou através de vale.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores de uma das empresas subscritoras do presente ACT, o benefício será pago em valor correspondente a 50 % a cada um deles, salvo se ambos requererem, conjuntamente, o pagamento da totalidade a um deles.

CAPÍTULO IX

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 57.^a

(Plano Individual de Reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, acidente de trabalho ou doença profissional, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VIII deste ACT.

Cláusula 58.^a

(Início das contribuições)

1- A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á, para os trabalhadores em efetividade de funções, no ano em que completem 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa, sendo essa contribuição proporcional ao número de meses trabalhados após a data aniversário.

2- O trabalhador que inicie a sua atividade profissional numa das empresas subscritoras do presente ACT, depois de já ter exercido funções na atividade seguradora, tem direito ao Plano Individual de Reforma, a partir do momento que complete dois anos de antiguidade na empresa.

3- No caso previsto no número anterior, o montante do PIR inicial é acumulado com os valores correspondentes aos dois anos iniciais da sua atividade na empresa subscritora do ACT.

Cláusula 59.^a

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição do empregador para o Plano Individual de Reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em sentido contrário.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitóriasCláusula 60.^a**(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)**

1- O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 61.^a**(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)**

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho (“IRCT”) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado na tabela salarial para o grupo organizacional onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com as tabelas de correspondência entre categorias e grupos organizacionais previstas nos anexos VI e VII do presente ACT.

Cláusula 62.^a**(Comissão paritária)**

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representante do sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na primeira reunião a comissão paritária elaborará o seu regulamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 63.^a**(Anterior sistema de prémios de antiguidade)**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, manter-se-á como valor histórico da antiguidade do trabalhador, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 64.^a**(Anteriores suplementos de remuneração)**

O valor dos suplementos de remuneração atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-á por incorporação na respetiva remuneração efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 65.^a**(Anteriores regimes de isenção de horário de trabalho)**

Os regimes de isenção de horário de trabalho pactuados até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por ini-

ciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 42.^a, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 66.^a

(Regime transitório do prémio de permanência)

1- O definido pelas cláusulas 46.^a, 47.^a e 48.^a produz efeitos para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- Aos trabalhadores que antes da entrada em vigor do presente ACT se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, e que reúnam as condições para a liquidação do prémio de permanência aí definido, este será liquidado no ano de 2019 nos seguintes termos e condições:

- a) 50 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 4 e 9;
- 40 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 5 e 0;
- 30 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 6 e 1;
- 20 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 7 e 2;
- 10 % - Para os trabalhadores com início do contrato de trabalho nos anos terminados em 8 e 3;

b) Os valores serão liquidados nos meses em que se completarem as respetivas anuidades.

3- Os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, identificado no número anterior, adquiriram direito à utilização de dias de licença com remuneração, mantêm o regime nos termos ali previstos, até 31 de dezembro de 2019.

4- A partir de 1 de janeiro de 2020, e apenas para os trabalhadores que, pela aplicação do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, adquiriram direito à utilização de dias de licença com remuneração, se pretenderem manter a utilização dos dias nos pressupostos nele definidos terão de manter esse regime sem qualquer possibilidade de optar no futuro por qualquer das modalidades constantes das cláusulas 46.^a e 47.^a

5- A possibilidade de escolha prevista no número anterior, deverá ocorrer até 31 de dezembro de 2019.

6- A cessação do contrato de trabalho não confere ao trabalhador o direito a auferir o valor correspondente ao prémio de permanência referido no ponto 2, caso a mesma ocorra em data anterior àquela em que se completa a anuidade.

Cláusula 67.^a

(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)

1- O presente ACT substitui na íntegra o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 34, de 15 de setembro de 2024.

2- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

3- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da remuneração efetiva nem da remuneração base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 68.^a

(Políticas internas mais favoráveis)

Por política interna da empresa signatária podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 69.^a

(Normativos internos)

O empregador deve informar a associação sindical outorgante quanto à definição ou alteração de conteúdo dos Normativos Internos a que o presente ACT faz referência.

Cláusula 70.^a

(Reclassificação profissional)

Os trabalhadores constantes no anexo VI com os níveis XII e XIII são incluídos na *a)* do número 5 da

cláusula 4.^a Esta é uma disposição transitória referente aos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008.

Cláusula 71.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste ACT se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 72.^a

(Produção de efeitos)

Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo III do presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam, exceto acordo expresso em contrário.

ANEXO I

Convenção de arbitragem

Os outorgantes do ACT celebrado entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA, a Lusitania Vida - Companhia de Seguros, SA, e o sindicato STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora, celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 1 da cláusula 3.^a do referido ACT, o qual se rege nos seguintes termos:

1- A comissão arbitral é constituída pelas partes, nos termos do disposto no número 4 infra e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT, nos termos previstos no número 1 da cláusula 3.^a do ACT.

2- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

4- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pelas empresas e pelo sindicato outorgante do presente ACT;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

5- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

6- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

7- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

8- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

9- Com a publicação do novo Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho, cessa a convenção aplicável às relações entre os outorgantes.

10- Em tudo o que expressamente não se encontre previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

Categorias profissionais/Níveis salariais

Grupos	Categoria profissional	Descrição	Categoria profissional	Níveis	Grupo salarial
Gestão	Diretor	É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais.	Diretor	A	GS9
	Gestor	É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores.	Diretor Gestor comercial principal Gestor técnico principal Gestor operacional Principal	B	GS8
			Gestor comercial Gestor técnico Gestor operacional	B1	GS7
Técnico	Técnico	É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos.	Técnico sénior	C	GS6
			Técnico	C1	GS5
			Técnico júnior	C2	GS4
Gestão intermédia	Coordenador	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	Gerente sénior	D	GS6
			Gerente Coordenador operacional	D1	GS5
Operacional	Especialista operacional	É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	Consultor comercial sénior	E	GS5
			Consultor comercial Consultor comercial interno Especialista operacional	E1	GS4
			Consultor comercial júnior Especialista operacional júnior	E2	GS3
	Assistente operacional	É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com carácter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	Assistente operacional	E3	GS2

Apoio	Auxiliar geral	É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades de manutenção e/ou de limpeza e/ou vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, enquadrando funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	Auxiliar geral principal	F	GS2
		É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	Auxiliar geral	F1	GS1

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial

Grupo salarial	2025	%
GS9	2 431,61 €	4,50 %
GS8	2 286,20 €	4,50 %
GS7	1 926,88 €	4,50 %
GS6	1 592,27 €	4,50 %
GS5	1 434,41 €	5,00 %
GS4	1 344,00 €	5,00 %
GS3	1 246,88 €	5,00 %
GS2	1 102,50 €	5,00 %
GS1	1 050,00 €	5,00 %

B - Subsídio de refeição

Subsídio de refeição	2025
	13,00 €

A tabela salarial e o subsídio de refeição ora acordados, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	2025
Cláusula 44. ^a , número 2	
Diária completa	88,20 €
Refeição isolada	14,70 €
Dormida e pequeno-almoço	58,50 €
Cláusula 44. ^a , número 5	
Valor do km	0,55 €

Cláusula 45. ^a , número 1 Valor diário (Serviço no estrangeiro)	173,25 €
--	----------

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento Inclui pequena cirurgia em ambiente hospitalar	Capital seguro 30 000,00 €/ano Capital seguro 1 500,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 250,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento:
	100,00 €/sinistro
	Ambulatório:
	Copagamento: 15,00 €/sinistro
	Franquia: 40,00 €/ano
	Reembolso máximo por consulta: 50,00 € Estomatologia: Franquia: 50,00 €/ano Medicamentos: Franquia: 2,50 € por medicamento/embalagem sem comparticipação do Serviço Nacional de Saúde
Estomatologia	350,00 €/ano
Próteses e ortóteses	500,00 €/ano
Aros oculares	75,00 €/ano
Lentes oculares (par)	125,00 €/ano
Lentes de contacto	125,00 €/ano
Medicamentos	150,00 €/ano
Partos:	
Parto normal	500,00 €
Cesariana	1 000,00 €
Períodos de carência	Não aplicáveis

Exclusões gerais	<i>a)</i> Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;
	<i>b)</i> Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;
	<i>c)</i> Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);
	<i>d)</i> Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares.
	Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;
	<i>e)</i> Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;
	<i>f)</i> Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;
	<i>g)</i> Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;
	<i>h)</i> Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;
	<i>i)</i> Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;
	<i>j)</i> Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;
	<i>k)</i> Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;
	<i>l)</i> Hemodiálise;
	<i>m)</i> Transplantes de órgãos e suas implicações;
	<i>n)</i> Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;
	<i>o)</i> Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;
	<i>p)</i> Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de: <i>i)</i> Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;

	ii) Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (skate, BTT, rafting, asa-delta, parapente e ultraleve incluídos);
	iii) Prática de ski na neve e aquático, surf, <i>snow-board</i>, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, <i>barrage</i>/saltos em equitação, espeleologia, canyoning, escalada, rappel, alpinismo, bungee-jumping e outros desportos análogos na sua perigosidade;
	iv) Utilização de veículos motorizados de duas rodas;
	v) Cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas;
	vi) Consequências da exposição a radiações.
	q) Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura;
	r) Enfermagem privativa;
	s) Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios;
	t) Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.
Exclusões específicas da cobertura de internamento	a) Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo:
	i) Queratotomia radial;
	ii) Queratotomia fotorefractiva (queratotomia com laser <i>exciter/lasix</i>);
	iii) Queratomieleusis por laser <i>in situ</i>;
	iv) Inserção de lentes fâquicas intraoculares.
	b) Tratamento cirúrgico da roncopia;
	c) Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.
Atos não cobertos (cobertura de internamento)	Exames gerais de saúde (<i>check-up</i>).
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 e as categorias do presente ACT

CCT 2008		ACT LUSITANIA / N SEGUROS / LUSITANIA VIDA		
Categoria Profissional	Nível	Grupo	Categoria Profissional	Grupo Salarial Mínimo
Diretor Coordenador	XVI	Gestão	Diretor	GS9
Diretor de Serviços	XV	Gestão	Diretor	GS8
			Gestor Principal	
Gerente de Hospital	XV	Gestão	Gestor Principal	GS7
	XIV		Gestor	
Chefe de Serviços	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Serviços de Formação	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Serviços de Prevenção e Segurança	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Serviços de Análise e Riscos	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Atuário	XIV	Técnico	Técnico	GS6
	XII			
Técnico de Contas	XIV	Técnico	Técnico	GS5
	XII			
Coordenador Geral dos Serviços Comerciais	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Centro	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Análise	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Chefe de Programação	XIV	Gestão	Gestor	GS7
Técnico de Software Base	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Técnico-coordenador Geral de Radiologia	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Técnico-coordenador Geral de Fisioterapia	XIV	Técnico	Técnico	GS7
Chefe de Exploração	XIII	Técnico	Técnico	GS6
Analista Sénior	XIII	Técnico	Técnico	GS6
Chefe de Secção	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Tesoureiro	XII	Gestão Intermédia	Técnico	GS6
Analista de Organização e Métodos	XII	Técnico	Técnico	GS6
Perito-chefe	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Técnico Chefe de Formação	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Prevenção e Segurança	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Análise e Riscos	XII	Técnico	Técnico	GS6
Coordenador de Zona e/ou Delegações	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Gerente de Delegação	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
	XI			
Chefe de Operação	XII	Gestão Intermédia	Coordenador	GS6
Programador Sénior	XII	Técnico	Técnico	GS6
Analista	XII	Técnico	Técnico	GS6
Analista Programador	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Radiologia	XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Chefe de Fisioterapia	XII	Técnico	Técnico	GS6
Subchefe de Secção	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Perito Subchefe	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Técnico de Formação	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			
Técnico de Prevenção e Segurança	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			
Técnico de Análise de Riscos	XI	Técnico	Técnico	GS4
	X			

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008

CCT 2008		ACT LUSITANIA / N SEGUROS / LUSITANIA VIDA		
Categoria Profissional	Nível	Grupo	Categoria Profissional	Grupo Salarial Mínimo
Inspetor Administrativo	XI	Operacional	Especialista Operacional	GS5
Secretário	XI	Técnico	Técnico	GS5
Coordenador Adjunto de Zona e/ou Delegações	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Subgerente de Delegação	XI	Gestão Intermédia	Coordenador	GS5
Chefe de Equipa	XI	Operacional	Coordenador	GS5
Assistente Comercial	XI	Operacional	Especialista Operacional	GS5
Programador Sénior	XI	Técnico	Técnico	GS5
Preparador de Trabalhos	XI	Operacional	Especialista Operacional	GS5
Operador com mais de 3 anos	XI	Operacional	Especialista Operacional	GS5
Técnico Subchefe de Radiologia	XI	Técnico	Técnico	GS5
Técnico Subchefe de Fisioterapia	XI	Técnico	Técnico	GS5
Correspondente Tradutor	X	Técnico	Técnico	GS5
Escriturário	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
	IX			GS3
Regularizador de Sinistros	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
Analista Auxiliar de Organização e Métodos	X	Técnico	Técnico	GS4
Caixa	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
Rececionista	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
	IX			GS3
Operador de Máquinas de Contabilidade (mais 3 anos)	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
Perito	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
	IX			GS3
Encarregado de Arquivo Geral	X	Apoio	Auxiliar Geral	GS4
	IX			GS3
Técnico Comercial	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
	IX			GS3
Operador com menos de 3 anos	X	Operacional	Especialista Operacional	GS4
Técnico de Radiologia	X	Técnico	Técnico	GS4
Técnico de Fisioterapia	X	Técnico	Técnico	GS4
Fiel de Economato	X	Apoio	Auxiliar Geral	GS4
	IX			GS3
Técnico de Reprografia	X	Apoio	Auxiliar Geral	GS4
	IX			GS3
Cobrador	IX	Operacional	Assistente Operacional	GS2
	VII			GS2
Operador de Máquinas de Contabilidade (menos 3 anos)	IX	Operacional	Especialista Operacional	GS3
Coordenador Auxiliar de Posto Médico e/ou Hospital	VIII	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Telefonista	VIII	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
	VI			
Coordenador dos Serviços Gerais	VIII	Apoio	Auxiliar Geral	GS2
Encarregado de Arquivo Setorial	VI	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Auxiliar de Posto Médico e/ou Hospital	V	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Empregado de Serviços Gerais	V	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Empregada de Limpeza	III	Apoio	Auxiliar Geral	GS1

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008

CCT 2008		ACT LUSITANIA / N SEGUROS / LUSITANIA VIDA		
Categoria Profissional	Nível	Grupo	Categoria Profissional	Grupo Salarial Mínimo
Técnico Grau IV	XVI XV	Técnico	Técnico	GS8
Técnico Grau III	XV XIV	Técnico	Técnico	GS7
Técnico Grau II	XIV XIII XII	Técnico	Técnico	GS6
Técnico Grau I	XII XI X	Técnico	Técnico	GS4
Escriturário Estagiário	IV	Operacional	Estagiário	75% de GS3
Perito Estagiário	IV			75% de GS3
Estagiário Comercial	IV			75% de GS3
Cobrador Estagiário	III			75% de GS2
Telefonista Estagiário	III	Apoio	Auxiliar Geral	GS1
Estagiário Serviço Gerais	I	Apoio	Auxiliar Geral	GS1

ANEXO VII

Tabela de correspondência entre categorias do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2016

Grupos	Categ. Profissional ACT 2016	Banda 2016	Categ. Profissional (novo ACT)	Grupo Salarial
Gestão	Diretor	A	Diretor	GS9
	Gestor Comercial Gestor Técnico Gestor Operacional	B	Diretor Gestor Comercial Principal Gestor Técnico Principal Gestor Operacional Principal	GS8
			Gestor Comercial Gestor Técnico Gestor Operacional	GS7
Técnico	Técnico	C	Técnico Sénior	GS6
			Técnico	GS5
			Técnico Júnior	GS4
Gestão Intermédia	Coordenador Operacional	D	Gerente Sénior	GS6
			Gerente Coordenador Operacional	GS5
Operacional	Especialista Operacional	E	Consultor Comercial Sénior	GS5
			Consultor Comercial Consultor Comercial Interno Especialista Operacional	GS4
			Consultor Comercial Júnior Especialista Operacional Júnior	GS3
	Assistente Operacional	F	Assistente Operacional	GS2
Apoio	Auxiliar Geral	G	Auxiliar Geral Principal	GS2
			Auxiliar Geral	GS1

ANEXO VIII

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 57.^a, o empregador efetuará anualmente contri-buições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retri-buição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos ne-cessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, nomeadamen-te, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que tenha uma permanência na empresa igual ou superior a 5 anos, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, quando houver lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento, à escolha do trabalhador, que seja externo às empresas subscritoras.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de fi-nanciamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autori-zação expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver im-pugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os benefi-ciários designa-dos pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros le-gais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar con-tribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO IX

Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT

1- A empresa, por acordo com os sindicatos, poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até ao limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou aumento do período de férias; e/ou pagamento em dinheiro.

3- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 7 dias.

4- As compensações da prestação de trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comu-nicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

5- O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses.

6- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %.

Lisboa, 4 de junho de 2025.

Pela Lusitania - Companhia de Seguros, SA:

Maria Dalila Correia Araújo Teixeira, administradora na qualidade de mandatária.

Rui Fernando do Nascimento Alves, diretor da direção de gestão de pessoas na qualidade de mandatário.

Pela Lusitania Vida - Companhia de Seguros, SA:

Maria Dalila Correia Araújo Teixeira, administradora na qualidade de mandatária.

Rui Fernando do Nascimento Alves, diretor da direção de gestão de pessoas na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de Presidente da direção, membro da direção executiva.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de vice- residente da direção.

Nuno Alexandre Menino Vieira, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de advogada - Mandatária.

Depositado a 11 de junho de 2025, a fl. 107 do livro n.º 13, com o n.º 174/2025, 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 coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Quarta revisão parcial ao acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2019 e às alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de março de 2023, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de julho de 2024.

Entre

Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal

Zurich - Companhia de Seguros Vida, S.A.

e o

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS.)

Artigo 1.º

Revisão

No ACT publicado no no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, celebrado entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal (anteriormente designada de «Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal»), a Zurich - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, com as alterações publicadas, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 36, de 29 de setembro de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de março de 2023, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de julho de 2024, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.^a

Âmbito territorial pessoal

1- O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal», a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelo sindicato outorgante, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2- (*Inalterado.*)

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 571 trabalhadores.

4- (*Inalterado.*)

Cláusula 4.^a

Classificação e evolução profissional

1 a 5- (*Inalterados.*)

6- Sempre que a retribuição base mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, se o empregador o considerar adequado por motivos económicos e/ou financeiros, os aumentos decorrentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 6.^a**Estágios de Ingresso**

1- *(Inalterado.)*

2- O nível mínimo salarial dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 90 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior à remuneração do escalão salarial E1.

3- Os trabalhadores que nos últimos 10 anos tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 3 anos, na mesma área funcional para a qual são contratados, o que será aferido pela empresa segundo o seu critério, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- *(Inalterado.)*

Cláusula 12.^a**Teletrabalho**

1 a 9- *(Inalterados.)*

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,4917 €, por cada dia de trabalho em teletrabalho, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

11- Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 41,90 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

12- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo indeterminado, com início na data estabelecida no acordo, podendo a todo o tempo qualquer das partes denunciar o acordo com a antecedência mínima de 60 dias.

13- Cessando o acordo de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 17.^a**Duração do trabalho e organização dos horários**

1- A duração do tempo de trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvando o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2 a 7- *(Inalterados.)*

Cláusula 20.^a**Trabalho suplementar**

1- *(Inalterado.)*

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 100 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- *(Inalterado.)*

4- *(Inalterado.)*

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

Cláusula 21.^a**Trabalho por turnos**

1 a 3- *(Inalterados.)*

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada três meses, ou, sempre que possível operacionalmente, em cada dois meses.

5 a 7- *(Inalterados.)*

8- Salvo em situações motivadas pela necessidade de assegurar o normal funcionamento da atividade da empresa, os horários de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos terão duração mínima de, pelo menos, 1 mês.

9- Sempre que possível, a empresa comunicará a alteração do horário de trabalho ao trabalhador com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 24.^a

Suspensão do período de férias

1- As férias são suspensas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até vinte dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;
- c) Cinco dias consecutivos por morte dos pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;
- d) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador, em situação análoga à dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de suspensão referidos no número um, o gozo de férias recomeça pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

4- A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 30.^a

Atividade sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

- a) *(Inalterado);*
 - b) *(Inalterado);*
 - c) *(Inalterado);*
 - d) *(Inalterado);*
 - e) *(Inalterado);*
 - f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado (físico e/ou digital), reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
 - g) *(Inalterado.)*
- 2- *(Inalterado.)*

Cláusula 35.^a

Subsídio de refeição

1- *(Inalterado.)*

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- *(Inalterado.)*

4- O pagamento do subsídio de refeição pode ser efetuado em pecuniário ou através de outra modalidade, nos termos definidos pela empresa.

Cláusula 41.^a**Prémio de carreira e reconhecimento**

- 1- *(Inalterado.)*
- 2- *(Inalterado.)*
- 3- Não obstante o referido no número 2 desta cláusula, através de comunicação até ao final do mês anterior, o trabalhador pode optar pela sua substituição quanto à tipologia, nomeadamente:
 - a) *(Inalterado);*
 - b) Contribuição adicional em valor equivalente para o Plano Individual de Reforma, previsto na cláusula 49.^a deste ACT, que deverá ser efetuada até ao final do mês seguinte à data da comunicação do trabalhador;
 - c) *(Inalterado.)*
- 4 e 5- *(Inalterados.)*

Cláusula 48.^a**Apoio infantil e escolar**

- 1- *(Inalterado.)*
- 2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível escolar em que o educando está matriculado:
 - a) Berçário, creche, infantário e pré-escolar: 70,00 €;
 - b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 70,00 €;
 - c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 95,00 €;
 - d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 135,00 €;
 - e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 135,00 €.
- 3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de julho e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:
 - a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se for aplicável;
 - b) Inexistência de faltas injustificadas;
 - c) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade nos últimos doze meses, ou não seja reincidente.
- 4 e 5- *(Inalterados.)*
- 6- Sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, a comparticipação será paga até ao final do mês seguinte em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale creche», «vale educação», ou «vale ensino» ou, ainda, outra modalidade com fim idêntico cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.
- 7- *(Inalterado.)*

Cláusula 55.^a**Reclassificação profissional**

- 1- *(Inalterado.)*
- 2- Para efeitos de classificação profissional no momento da admissão do trabalhador, será considerada a experiência relevante no setor segurador para as funções contratadas, o que será aferido pela empresa segundo o seu critério.

Cláusula 62.^a**Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior**

- 1 e 2- *(Inalterados.)*
- 3- *(Revogado.)*

Cláusula 63.^a**Linguagem inclusiva**

Sempre que neste ACT se utilize a expressão trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial

Escalão salarial	Valor mínimo obrigatório 2025 (€)	Variação %
E20	2 871,76	2,18 %
E19	2 643,70	2,30 %
E18	2 414,30	2,30 %
E17	2 367,23	2,57 %
E16	2 196,92	2,57 %
E15	1 949,86	2,57 %
E14	1 914,61	2,57 %
E13	1 720,26	2,57 %
E12	1 516,71	2,97 %
E11	1 381,99	2,97 %
E10	1 262,91	4,12 %
E9	1 606,79	2,78 %
E8	1 472,65	2,78 %
E7	1 472,24	2,78 %
E6	1 373,71	3,00 %
E5	1 264,84	3,00 %
E4	1 195,11	3,00 %
E3	1 122,19	3,11 %
E2	1 029,74	3,42 %
E1	972,54	5,42 %

B - Subsídio de refeição

Valor diário	13,00 €
--------------	---------

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. ^a , número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
– Por diária completa	84,66 €
– Refeição isolada	13,65 €
– Dormida e pequeno-almoço	57,34 €
Cláusula 41. ^a , número 3 - Valor km	0,47 €
Cláusula 42. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	172,50 €

ANEXO VI

Plano Individual de Reforma

1 a 6- (*Inalterados.*)

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 100 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8 a 10- (*Inalterados.*)

Artigo 2.º

Disposição transitória

1- As alterações ora acordadas entram em vigor e produzem efeitos a partir da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e os montantes das cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2025.

Texto consolidado

I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial pessoal

1- O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal» e a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelos sindicato outorgante, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2- O presente ACT abrange ainda os ex-trabalhadores das empresas subscritoras, cujos contratos de trabalho tenham cessado por reforma por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 571 trabalhadores.

4- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT e suas alterações, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo e de cada alteração, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 2 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias, em relação ao termo de vigência inicial ou da renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

3- Havendo denúncia o ACT ficará em regime de sobrevigência durante um período de 12 meses, findo o qual qualquer das partes poderá a todo o tempo comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, ainda que se encontre pendente conciliação ou mediação, caducando o ACT com essa comunicação.

4- Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período indicado no número anterior. Neste caso, o ACT manter-se-á em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I.

5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva, mantêm-se os efeitos já produzidos pelo ACT no que respeita à cláusula 4.ª (Classificação e evolução profissional), cláusula 17.ª (Duração

do trabalho e organização dos horários), cláusula 23.^a (Duração das férias), cláusula 26.^a (Dispensas no Natal e de Páscoa), cláusula 34.^a (Classificação da retribuição), cláusula 35.^a (Subsídio de refeição), cláusula 42.^a (Complemento de subsídio de doença), cláusula 43.^a (Seguros de saúde), cláusula 44.^a (Seguro de vida), cláusula 48.^a (Apoio infantil e escolar) e cláusula 49.^a (Plano Individual de Reforma).

6- Para efeitos de retribuição, consideram-se «efeitos já produzidos» apenas a retribuição base em vigor à data da caducidade e as prestações regulares e periódicas que o trabalhador tenha auferido ao serviço do empregador nos 12 meses anteriores à data da caducidade.

Cláusula 3.^a

Concorrência de instrumentos

O presente ACT prevalece, para todos os efeitos, sobre qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva.

II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

Classificação e evolução profissional

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores nos grupos e categorias previstos no anexo II deste ACT, de acordo com as atividades que cada um efetivamente exerce e tendo em conta o enquadramento no organograma em vigor na empresa.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos funcionais constantes do anexo II deste ACT.

3- A evolução profissional deverá considerar os seguintes fatores:

a) Anos de experiência na função e na empresa.

b) Avaliação de desempenho.

c) Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento, de acordo com as políticas em vigor na empresa.

d) Situação económica e financeira da empresa.

2- Não obstante o disposto no número anterior, deverão verificar-se as seguintes progressões salariais:

a) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de assistente deverão progredir para o terceiro (E3) e quarto (E4) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no segundo (E2) e terceiro (E3) escalão salarial, respetivamente;

b) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de especialista deverão progredir para o sexto (E6) e sétimo (E7) escalão salarial ao fim de 3 e 6 anos de permanência no quinto (E5) e sexto (E6) escalão salarial, respetivamente;

c) Os trabalhadores do grupo técnico com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o décimo primeiro (E11) e décimo segundo (E12) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no décimo (E10) e décimo primeiro (E11) escalão salarial, respetivamente.

3- As progressões previstas no número 4 ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nos respetivos períodos:

a) O trabalhador ter obtido uma média de avaliações de desempenho positiva;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

4- Sempre que a retribuição base mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, se o empregador o considerar adequado por motivos económicos e/ou financeiros, os aumentos decorrentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

1- A empresa deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador das políticas de avaliação de desempenho em vigor e seus princípios

orientadores, bem como as suas responsabilidades nas diferentes etapas ao longo do ano;

b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;

c) O pedido de recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso uma comissão de recurso definida pelo empregador, composta por 3 membros, podendo o trabalhador designar um desses membros, desde que este pertença aos quadros do empregador e a designação seja feita aquando do recurso.

3- A comissão de recurso realizará as diligências que considerar adequadas a fim de decidir com justiça o recurso, podendo essas diligências incluir pedido de informações e reuniões com avaliador(es) e avaliado.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 60 dias, a contar da apresentação do pedido de recurso, devendo a comissão fundamentar a sua posição, por escrito. O prazo de decisão poderá ser prorrogado por 30 dias, por decisão fundamentada da comissão de recurso.

5- Quando a decisão não for tomada por unanimidade, o membro da comissão de recurso que vote vencido poderá fazer constar da ata a sua posição por escrito.

6- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

7- Após decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho, que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, ainda assim, fazer consignar a sua discordância face á mesma.

Cláusula 6.^a

Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos funcionais operacional e técnico poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo salarial dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 90 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo ser inferior à remuneração do escalão salarial E1.

3- Os trabalhadores que nos últimos 10 anos tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 3 anos, na mesma área funcional para a qual são contratados, o que será aferido pela empresa segundo o seu razoável critério, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- O disposto no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 7.^a

Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;

e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;

f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:

a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;

b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;

c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;

d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;

- e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;
- h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais;
- i) Os planos de formação poderão ser anuais ou plurianuais, e abranger todos os trabalhadores, devendo na sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais.

III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

Mobilidade geográfica

- 1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou município contíguo.
- 2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.
- 3- O empregador pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.
- 4- Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis, e condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 9.^a

Mobilidade funcional

- 1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 6 meses.
- 3- Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de um ano.
- 4- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurado ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 5- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.
- 6- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.
- 7- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número um dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 10.^a

Interinidade de funções

- 1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.
- 2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada e indicar a duração previsível da mesma.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 11.^a

Transferência por motivo de saúde

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois. Não havendo acordo sobre a escolha, será solicitado um médico à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho vago compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- A alteração não poderá implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 12.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do empregador através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, conforme a política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2- O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei, deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor, a qual deverá estar publicada e disponível para a consulta do trabalhador.

3- Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada, pelo respetivo empregador, compatível com este regime.

4- A atividade será considerada compatível com o regime de teletrabalho quando o local assegure as condições de saúde e segurança, bem como as condições de tecnologias de informação e de comunicações, estando a empresa disponível para prestar o devido apoio em linha com a política em vigor sobre o modelo de trabalho híbrido.

5- O número de dias em teletrabalho poderá variar, por acordo com a chefia hierárquica.

6- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra, no mínimo uma vez por mês.

7- Salvo indicação em contrário da empresa, em regime de teletrabalho o trabalhador continuará a prestar a sua atividade conforme o regime e horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em trabalho presencial.

8- O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e outros meios de trabalho fornecidos e propriedade da empresa, obrigando-se a fazer uma utilização cuidada desses equipamentos e meios, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido, nos equipamentos, meios ou software, devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais, no âmbito do respetivo contrato de trabalho. Os custos de instalação e manutenção desses equipamentos e os meios de trabalho serão da responsabilidade da empresa.

9- O trabalhador em regime de teletrabalho mantém direito ao subsídio de refeição.

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,4917 €, por cada dia de trabalho em teletrabalho, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

11- Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido

fixo mensal de 41,90 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

12- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo indeterminado, com início na data estabelecida no acordo, podendo a todo o tempo qualquer das partes denunciar o acordo com a antecedência mínima de 60 dias.

13- Cessando o acordo de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomarás as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 13.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de diretor, de gestor e de técnico especialista, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 14.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

Cláusula 15.^a

Pluralidade de empregadores

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Admissibilidade de contratos a termo

Sem prejuízo dos casos previstos na lei e de outros que correspondam a necessidade temporária da empresa, para efeitos do número 2 do artigo 140 do Código do Trabalho, considera-se ainda necessidade temporária a substituição, direta ou indireta, de trabalhador que se encontre em tirocínio, em comissão de serviço ou em situação de destacamento.

IV

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 17.^a**Duração do trabalho e organização dos horários**

1- A duração do tempo de trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvando o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros legalmente admissíveis, os seguintes:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a**Isenção de horário de trabalho**

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos funcionais de executivos, gestores, técnico e operacional.

2- Ficam excluídos do número 1 os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

3- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 38.^a.

Cláusula 19.^a**Tolerância de ponto**

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 20.^a**Trabalho suplementar**

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

- 2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:
- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;
 - b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 100 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;
 - c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.
- 3- Os acréscimos já incluem a remuneração devida por trabalho noturno.
- 4- O pagamento da compensação do trabalho suplementar pode ser efetuado mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.
- 5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

- 1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.
- 2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.
- 3- Os trabalhadores por turnos terão direito a pelo menos dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.
- 4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada três meses, ou, sempre que possível operacionalmente, em cada dois meses.
- 5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 20 % da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.
- 6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.
- 7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos, que prestem trabalho em período noturno, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto.
- 8- Salvo em situações motivadas pela necessidade de assegurar o normal funcionamento da atividade da empresa, os horários de trabalho dos trabalhadores em regime de turnos terão duração mínima de, pelo menos, 1 mês.
- 9- Sempre que possível, a empresa comunicará a alteração do horário de trabalho ao trabalhador com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 22.^a

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

- 1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa, deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horário de trabalho, períodos de descanso entre as jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.
- 2- A empresa deverá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 23.^a

Duração das férias

- 1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias

eventualmente determinado por lei, até ao limite dos três dias.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5- Sem prejuízo do disposto no número três, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código de Trabalho.

Cláusula 24.^a

Suspensão do período de férias

1- As férias são suspensas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até vinte dias consecutivos por morte de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filhos ou enteados;
- c) Cinco dias consecutivos por morte dos pais, sogros, padrastos, noras e genros do trabalhador;
- d) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador, em situação análoga à dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de suspensão referidos no número um, o gozo de férias recomeça pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

4- A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 25.^a

Feriados

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital, e feriados estabelecidos nas Regiões Autónomas, para trabalhadores dessas regiões.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

Cláusula 26.^a

Dispensas no Natal e de Páscoa

1- Sem prejuízo do número 3, os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência, a dispensa poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 27.^a

Ausência por aplicação de medida de coação penal

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo

se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

4- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.^a

Princípios gerais

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 29.^a

Medicina no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina.
- e) Prova de esforço;
- f) Citologia ginecológica;
- g) PSA e, dependendo do PSA, a eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em

que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, dentro da rede do prestador de serviços de medicina no trabalho contratado pela empresa, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

VII

Atividade sindical

Cláusula 30.^a

Atividade sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor a título permanente e no interior de empresa com 150 ou mais trabalhadores de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
- d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado (físico e/ou digital), reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- g) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 31.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Cada um dos sindicatos subscritores do ACT poderá requisitar no máximo um dirigente sindical, no conjunto das empresas subscritoras do ACT, com remuneração mensal efetiva paga pela empresa.

3- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

4- O número máximo previsto na lei de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação será subtraído do número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados em cada momento.

Cláusula 32.^a

Delegados sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 33.^a

Quotização sindical

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa

importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

VIII

Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 34.^a

Classificação da retribuição

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) **Retribuição base mensal:** A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo funcional e categoria profissional em que se enquadra o trabalhador;
- b) **Retribuição base anual:** O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título de subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;
- c) **Retribuição efetiva mensal:** Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;
- d) **Retribuição efetiva anual:** O somatório das retribuições efetivas mensais, acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 35.^a

Subsídio de refeição

- 1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.
- 2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.
- 3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.
- 4- O pagamento do subsídio de refeição pode ser efetuado em pecuniário ou através de outra modalidade, nos termos definidos pela empresa.

Cláusula 36.^a

Subsídio de férias

- 1- O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.
- 2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.
- 3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 23.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

- 1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com o ordenado do mês de novembro.
- 2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro

do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 38.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 39.^a

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada km efetuado em serviço, o valor constante no anexo IV.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento nas empresas subscritoras do ACT.

5- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46 do Código Contributivo.

Cláusula 40.^a

Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

4- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46 do Código Contributivo.

Cláusula 41.^a

Prémio de carreira e reconhecimento

1- A carreira na empresa é reconhecida tendo em atenção o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções na empresa terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 35 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a sua retribuição efetiva do mês em que o facto ocorrer.

3- Não obstante o referido no número 2 desta cláusula, através de comunicação até ao final do mês anterior,

o trabalhador pode optar pela sua substituição quanto à tipologia, nomeadamente:

d) Contribuição adicional em valor equivalente para o apoio infantil e escolar, previsto na cláusula 48.^a do ACT;

e) Contribuição adicional em valor equivalente para o Plano Individual de Reforma, previsto na cláusula 49.^a deste ACT, que deverá ser efetuada até ao final do mês seguinte à data da comunicação do trabalhador.

f) Dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

- 3 dias de licença, até perfazer os 49 anos, inclusive.
- 4 dias de licença, até perfazer os 52 anos, inclusive.
- 6 dias de licença, até perfazer os 55 anos, inclusive.
- 8 dias de licença, a partir dos 56 anos, inclusive.

4- A atribuição do prémio está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

5- A contagem dos múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de atribuição do mesmo.

Cláusula 42.^a

Complemento do subsídio por doença

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de faltas para assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Os três primeiros dias com incapacidade temporária para o trabalho, que antecedam os dias subsidiados pela Segurança Social, serão pagos, na íntegra, pelo empregador.

4- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

6- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

7- O trabalhador está obrigado a manter atualizados todos os elementos necessários ao recebimento, atempado, do subsídio de doença por parte da Segurança Social, estando ainda obrigado a dar conta dessas diligências ao empregador, nomeadamente sempre que tal lhe for solicitado.

8- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

9- O empregador deixará de estar obrigado a suportar o complemento do subsídio por doença nos seguintes casos:

a) Em caso de incumprimento do número 7 pelo trabalhador, mesmo que este não tenha recebido o subsídio de doença ou tenha perdido o direito ao seu recebimento;

b) Em caso de incumprimento do número 8 pelo trabalhador.

10- Em caso de incumprimento dos números 7 e/ou 8 supra considerar-se-á que o trabalhador pratica infração disciplinar grave, ficando ainda obrigado a entregar ao empregador os valores recebido a título de complemento. O empregador não estará ainda obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, enquanto o trabalhador não regularizar a sua situação, incluindo o reembolso do complemento.

11- O pagamento pela empresa do complemento é considerado abono por conta da retribuição do trabalha-

dor, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador esteja obrigado a proceder à sua restituição, nos termos do número 10 supra.

Cláusula 43.^a

Seguro de saúde

1- As entidades abrangidas pelo ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 44.^a

Seguro de vida

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 45.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho ou, em caso de doença profissional da Segurança Social.

Cláusula 46.^a

Condições nos seguros próprios

1- Os trabalhadores, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

3- Em alternativa ao regime previsto no número anterior e para os trabalhadores aí identificados, a empresa poderá autorizar que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

Cláusula 47.^a**Quebras de caixa**

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 48.^a**Apoio infantil e escolar**

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas escolares dos educandos.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível escolar em que o educando está matriculado:

- a) Berçário, creche, infantário e pré-escolar: 70,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 70,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 95,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 135,00 €;
- e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 135,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de julho e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se for aplicável;
- b) Inexistência de faltas injustificadas;
- c) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade nos últimos doze meses, ou não seja reincidente.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para a atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores da empresa signatária do ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

6- Sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, a comparticipação será paga até ao final do mês seguinte em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale creche», «vale educação», ou «vale ensino» ou, ainda, outra modalidade com fim idêntico cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

IX**Plano de poupança e pré-reforma****Cláusula 49.^a****Plano Individual de Reforma**

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano individual de reforma no momento da passagem à reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social. O mesmo se aplica em relação aos trabalhadores pré-reformados, sem prejuízo do número 4 da cláusula 50.^a

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto no anexo VI deste ACT.

Cláusula 50.^a**Pré-reforma**

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, e o que resulta do

acordo efetuado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de ter de suportar uma penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução deste.

4- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma, referido na cláusula 49.^a, cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 51.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reacear prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 52.^a

Políticas internas mais favoráveis

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores em relação àquelas estabelecidas no presente ACT.

Cláusula 53.^a

Igualdade de tratamento e não discriminação

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, assim como às condições de trabalho.

2- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente na ascendência, na idade, no sexo, na orientação sexual, no estado civil, na situação familiar, no património genético, na capacidade de trabalho reduzida, na deficiência ou na doença crónica, na nacionalidade, na origem étnica, na religião, nas convicções religiosas ou ideológicas.

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para dirimir divergências relacionadas com a integração e interpretação das cláusulas deste ACT.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na sua primeira reunião, a comissão paritária aprovará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 55.^a**Reclassificação profissional**

- 1- A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o anexo VII deste ACT.
- 2- Para efeitos de classificação profissional no momento da admissão do trabalhador, será considerada a experiência relevante no setor segurador para as funções contratadas, o que será aferido pela empresa segundo o seu razoável critério.

Cláusula 56.^a**Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2011**

- 1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.
- 2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, considerando, quando for caso disso, que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VII do ACT agora publicado.

Cláusula 57.^a**Anterior sistema de prémios de antiguidade**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação do CCT de 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008), manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva mensal do trabalhador, designado como «prémio histórico de antiguidade», não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 58.^a**Pensões complementares de reforma**

Em relação aos trabalhadores em efetividade de funções que estavam abrangidos pelo CCT 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008) à data de 31 de dezembro de 2016, e que, entretanto, não foram abrangidos pelo ACT 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016), os valores provisionados a 31 de dezembro de 2011 no fundo de pensões serão convertidos em contas individuais desses trabalhadores, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões ou seguro de vida, integrando o respetivo plano individual de reforma.

Cláusula 59.^a**Anteriores suplementos de retribuição**

O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2011, manter-se-á por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 60.^a**Antigo prémio de permanência**

Os trabalhadores anteriormente abrangidos pelo prémio de permanência, conforme o ACT de 2016 (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, e revisões posteriores) passarão a estar abrangidos pelo prémio de carreira e reconhecimento, nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores que tivessem de receber prémio de permanência em 2019 ou 2020, aplicar-se-á o regime transitório conforme tabela infra, coluna 2, aplicando-se o novo regime apenas a partir do momento em que recebam o prémio de permanência referido;
- b) Os trabalhadores que completem 50 anos de idade em 2019 poderão optar pela aplicação da cláusula 42.^a do ACT de 2016;

c) Quanto aos restantes trabalhadores o primeiro vencimento ocorre conforme tabela infra, coluna 1:

	Atribuição (ano) [coluna 1]	Regime transitório [coluna 2]
2019	1; 6	4; 9
2020	2; 7	0; 5
2021	3; 8	
2022	4; 9	
2023	5; 0	

Cláusula 61.^a

Anterior suplemento por turnos

Relativamente aos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento por turnos, por aplicação de anterior Instrumento de Regulamentação Coletiva, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho, ou parte dele, ser, ou poder ser prestado em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição previsto nos números 5 a 7 da cláusula 21.^a

Cláusula 62.^a

Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por se considerar ser este globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição base e retribuição efetiva mensal auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 63.^a

Linguagem Inclusiva

Sempre que neste ACT se utilize a expressão trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 64.^a

Produção de efeitos

1- O presente ACT entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, conforme indicado no anexo III.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

1- Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 2.^a do ACT, a qual se rege nos termos seguintes.

2- A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do ACT.

3- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT acompanhados de denúncia.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

5- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, um pelas empresas e outro pelos sindicatos;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

6- A parte que não indique o seu árbitro tem como consequência a manutenção em vigor do ACT, se a omissão for da parte das empresas e a caducidade imediata, se for da parte do(s) sindicato(s).

7- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10- A decisão arbitral tomada valerá como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo nesse caso a mesma entregue pela comissão arbitral ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II-A

(Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial)

Grupo funcional	Categoria profissional	Descrição	Escalão salarial
Executivos	Diretor coordenador	Dependendo diretamente da administração ou órgão de gestão, integram esta categoria as funções que coordenam unidades ou direções e desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E20
	Diretor	Integram esta categoria as funções que desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E19
			E18
Gestores	Gestor	Integram esta categoria as funções que participam na gestão de objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais. Estas funções pressupõem um determinado nível de autonomia e de tomada de decisão, podendo envolver a supervisão de equipas de trabalhadores com impacto direto e de suporte na concretização dos resultados, enquadradas num conjunto de políticas.	E17
			E16
			E15

Técnico	Técnico especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico específico e elevada especialização, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor a coordenação funcional de uma equipa de técnicos, no desenvolvimento de estudos, análises de situações técnicas diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, bem como experiência profissional significativa.	E14
			E13
	Técnico	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor o desenvolvimento de estudos, análises de situações diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos com algum grau de complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.	E12
			E11
Operacional	Coordenador	Integram esta categoria as funções que executam e assumem responsabilidade por atividades operacionais de natureza diversa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do respetivo grupo funcional, podendo ainda requerer experiência profissional e conhecimentos transversais ao nível operacional.	E9
			E8
	Especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades específicas com algum grau de especialização e, predominantemente de natureza administrativa, operacional e comercial, podendo ainda requerer conhecimentos técnicos específicos da atividade.	E7
			E6
			E5
	Assistente	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de apoio técnico administrativo, operacional e comercial e, podendo ainda englobar tarefas de atendimento. Estas funções serão tendencialmente rotineiras e orientadas por procedimentos específicos e instruções pré-definidas.	E4
			E3
			E2
Apoio	Auxiliar	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	E1

ANEXO II-B

Estrutura de qualificação de funções

1- Quadros superiores:

- ii) Diretor coordenador;
- iii) Diretor;
- iv) Gestor.

2- Quadros médios e altamente qualificados:

- i) Gestor;
- ii) Técnico especialista;
- iii) Coordenador operacional.

3- Quadros técnicos:

- i) Técnico especialista;
- ii) Técnico.

4- Profissionais qualificados:

i) Especialista operacional.

5- Profissionais semiquualificados:

i) Assistente operacional.

6- Profissionais não qualificados:

i) Auxiliar.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial

Escalão salarial	Valor mínimo obrigatório 2025 (€)	Variação %
E20	2 871,76	2,18 %
E19	2 643,70	2,30 %
E18	2 414,30	2,30 %
E17	2 367,23	2,57 %
E16	2 196,92	2,57 %
E15	1 949,86	2,57 %
E14	1 914,61	2,57 %
E13	1 720,26	2,57 %
E12	1 516,71	2,97 %
E11	1 381,99	2,97 %
E10	1 262,91	4,12 %
E9	1 606,79	2,78 %
E8	1 472,65	2,78 %
E7	1 472,24	2,78 %
E6	1 373,71	3,00 %
E5	1 264,84	3,00 %
E4	1 195,11	3,00 %
E3	1 122,19	3,11 %
E2	1 029,74	3,42 %
E1	972,54	5,42 %

B - Subsídio de refeição

Valor diário	13,00 €
--------------	---------

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. ^a , número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal: – Por diária completa – Refeição isolada – Dormida e pequeno-almoço	84,66 € 13,65 € 57,34 €
Cláusula 41. ^a , número 3 - Valor km	0,47 €
Cláusula 42. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	172,50 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro: 35 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro: 1 500,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 € uma vez ano
Períodos de carência	Não aplicáveis

Exclusões gerais	a) Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa; b) Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde; c) Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH); d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono; e) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos; f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quais quer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura; g) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude; h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências; i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar; j) Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal sã, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta; k) Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato; l) Hemodiálise; m) Transplantes de órgãos e suas implicações n) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa; o) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica; p) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de: i) Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; ii) Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (<i>skate</i>, <i>BTT</i>, <i>rafting</i>, <i>asa-delta</i>, <i>para-pente</i> e <i>ultraleve</i> incluídos); iii) Prática de <i>ski</i> na neve e aquático, <i>surf</i>, <i>snow-board</i>, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, <i>barrage/saltos</i> em equitação, espeleologia, <i>canoing</i>, escalada, <i>rappel</i>, alpinismo, <i>bungee-jumping</i> e outros desportos análogos na sua perigosidade; iv) Utilização de veículos motorizados de duas rodas.
------------------	---

Notas interpretativas:

i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

j) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

ANEXO VI

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 49.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o plano individual de reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O plano individual de reforma deverá prever a garantia de capital.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 anos de vigência, por iniciativa do trabalhador ou por despedimento com justa causa, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas

efetuadas pela entidade empregadora, que reverterá para esta, não se aplicando os números seguintes.

5- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 100 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem.

9- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento improcedente.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

ANEXO VII

Tabela de correspondência entre as categorias existentes na empresa e as categorias deste ACT

ACT 2016	CCT 2008 (Categorias existentes)	ACT 2019	Escalões	Valor mínimo obrigatório 2019
Diretor (banda salarial A)		Diretor	E13	2 040,50 €
Gestor comercial (banda salarial B)	Chefe de serviços - XIV	Gestor	E12	1 616,96 €
Gestor técnico (banda salarial B)			E12	1 616,96 €
Gestor operacional (banda salarial B)			E12	1 616,96 €
Técnico (banda salarial C)	Técnico grau I (níveis X, XI e XII)	Técnico especialista	E11	1 401,25 €
		Técnico	E10	1 214,38 €
			E9	1 104,03 €
			E8	978,45 €
Coordenador operacional (banda salarial D)	Perito chefe - XII; Coord. zona e/ou delegação - XII; Coord. adj. zona e/ou delegação - XII	Coordenador operacional	E7	1 183,98 €

Especialista operacional (banda salarial E)	Assistente comercial - XI	Especialista operacional	E6	1 097,07 €
	Técnico comercial - X; Escriturário - X; Escriturário - IX		E5	1 010,16 €
Assistente operacional (banda salarial F)		Assistente operacional	E4	946,74 €
			E3	883,31 €
			E2	793,22 €
Auxiliar geral (banda salarial G)		Auxiliar geral	E1	703,13 €

ANEXO VII - B

Tabela de correspondência entre as categorias/escalões existentes na empresa e a revisão do ACT 2022				
Escalão Salarial 2021	Categorias	Escalão Salarial 2022	Categorias	Valor Mínimo Obrigatório 2022
		E20	Diretor Coordenador	2523,66
		E19		2299,03
E13	Diretor	E18	Diretor	2089,87
		E17		2024,83
		E16	Gestor	1874,84
E12	Gestor	E15		1660,19
		E14		1626,46
E11	Técnico Especialista	E13	Técnico Especialista	1458,04
E10	Técnico	E12		1269,86
E9		E11	Técnico	1154,45
E8		E10		1043,30
		E9		1353,91
E7	Coordenador Operacional	E8	Coordenador Operacional	1238,06
		E7		1234,91
E6	Especialista Operacional	E6	Especialista Operacional	1147,18
E5		E5		1056,30
E4	Assistente Operacional	E4		992,92
E3		E3	Assistente Operacional	926,39
E2		E2		833,54
E1	Auxiliar	E1	Auxiliar	750,00

Lisboa, 13 de março de 2025.

Pela Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.

Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.

Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, presidente da direção e, neste ato, na qualidade de mandatária.

Carlos Alberto Marques, presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e, neste ato, na qualidade de mandatário.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 1.º vice-presidente da direção e, neste ato, na qualidade de mandatário.

Gildo Mendes Barata, vogal da direção e, neste ato, na qualidade de mandatário.

Lina Maria Pereira da Silva, advogada, na qualidade de mandatária.

Carla Sofia Grilo Mirra, advogada, na qualidade de mandatária.

Depositado a 9 de junho de 2025, a fl. 107 do livro n.º 13, com o n.º 172/2025, 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 DHL Aviation NV - SA (Sucursal) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras

Alteração ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022, alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023 e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024.

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 40 trabalhadores representados pelos sindicatos subscritores.

Grupos	Profissões das áreas Operações e administrativa	Categoria Níveis	Evolução	2025
Grupo	Chefe de secção			2 585,00 €
Hierárquico	Supervisor - TTAE supervisor - TOA	Grau II	Máximo	2 229,00 €
		Grau I	3 anos	2 124,00 €
		Grau 0	2 anos	1 723,00 €
		Iniciado	1 ano	1 608,00 €
Grupo funcional 2	TOA/Adu - Técnico de organização administrativa - Aduaneira TTAE - Técnico de tráfego de assistência em escala TOA/Sec - Técnico de organização administrativa - Secretariado TSI - Técnico de sistema informático	Sénior	Máximo	1 934,00 €
		Grau V	Seletivo +	1 787,00 €
			3 anos	
		Grau IV	3 anos	1 723,00 €
		Grau III	2 anos	1 601,00 €
		Grau II	2 anos	1 516,00 €
		Grau I	2 anos	1 444,00 €
		Grau 0	1 ano	1 346,00 €
		Iniciado	1 ano	1 229,00 €

Grupo funcional 1	OAE - Operador de assistência em escala AAd - Assistente administrativo AAr - Assistente de armazém	Sénior	Máximo	1 637,00 €
		Grau V	Seletivo +	1 458,00 €
			3 anos	
		Grau IV	3 anos	1 324,00 €
		Grau III	2 anos	1 211,00 €
		Grau II	2 anos	1 137,00 €
		Grau I	2 anos	1 060,00 €
		Grau 0	1 ano	974,00 €
		Iniciado	1 ano	958,00 €

Outras remunerações pecuniárias 2025:	
Subsídio de turno irregular	170,00 €
Subsídio de turno regular	84,00 €
Subsídio de horário regular descontínuo	57,00 €
Diuturnidades (cláusula 53. ^a)	32,00 €
Kms em viatura própria (cláusula 60. ^a)	0,40 €
Subs. refeição	9,00 €

Lisboa, 29 de abril de 2025.

Pela DHL - Aviation NV - SA (Sucursal):

Patrícia Chambel, mandatária.

Gualter Manuel Mira Courelas, mandatário.

José António Gomes Ferreira Reis, representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, dirigente.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, dirigente.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT):

Helga Cristina Correia Soares, mandatária.

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, mandatário.

Depositado a 11 de junho de 2025, a fl. 107 do livro n.º 13, com o n.º 175/2025, 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 Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras e texto consolidado

(Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 11, de 22 de março de 2020 e cuja segunda revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2024.)

Lisboa, 24 de março de 2025.

Entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários foi acordado introduzir as seguintes alterações às cláusulas 2.^a, 23.^a, 77.^a, 80.^a, 116.^a e anexos II e III, do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 11, de 22 de março de 2020, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2022 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2024, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar e cujo texto consolidado fica em anexo.

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, SA, Instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 51 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas no anexo I.

Cláusula 23.^a**Exercício da atividade sindical**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea m) do número 2 da cláusula 80.^a

5- (*Igual.*)

6- (*Igual.*)

7- (*Igual.*)

Cláusula 77.^a**Suspensão de férias**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

5- (*Igual.*)

6- (*Igual.*)

7- (*Igual.*)

8- (*Igual.*)

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 3 da cláusula 80.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela Empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 75.^a

Cláusula 80.^a

Tipos de faltas

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

a) (*Igual.*);

b) (*Igual.*);

c) (*Igual.*);

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

e) (*Igual.*);

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

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

h) A motivada por luto gestacional, nos termos legais;

i) As dadas, nos termos deste acordo e da lei, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral do sindicato e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

3- (*Igual.*)

a) Vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos e madrastas, sogros e sogras, genros e noras);

c) Dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na lei aplicável.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas do número 3 e no número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar, iniciando-se, fora destes casos, a contagem dos dias de ausência a partir do dia do evento, inclusive.

6- (*Igual.*)

7- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea *k)* do mesmo número.

8- (*Igual.*)

Cláusula 116.^a

Comissão paritária

- 1- (*Igual.*)
 2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelo sindicato e os outros três pela empresa.
 3- (*Igual.*)
 4- (*Igual.*)
 5- (*Igual.*)
 6- (*Igual.*)
 7- (*Igual.*)
 8- (*Igual.*)
 9- (*Igual.*)
 10- (*Igual.*)
 11- (*Igual.*)

ANEXO II

Tabela salarial 2024

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	846,00 €				
2	928,00 €				
3	1 017,00 €				
4	1 130,00 €				
5	1 260,00 €	1 307,00 €			
6	1 385,50 €	1 447,00 €			
7	1 452,00 €	1 513,00 €			
8	1 548,00 €	1 616,50 €			
9	1 683,00 €	1 759,00 €			
10	1 813,00 €	1 894,00 €			
11	2 004,49 €	2 092,15 €			
12	2 125,68 €	2 227,63 €			
13	2 305,66 €	2 413,32 €	2 529,31 €		
14	2 525,15 €	2 647,10 €	2 770,33 €		
15	2 749,21 €	2 878,09 €	3 022,82 €		
16	2 975,82 €	3 118,96 €	3 273,74 €	3 430,64 €	
17	3 189,76 €	3 346,11 €	3 508,28 €	3 682,06 €	
18	3 520,43 €	3 701,61 €	3 889,13 €	4085,10 €	4 317,55 €

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária para 2024

	2024
Diuturnidades	48,30 €
Subsídio de refeição diário	13,00 €
Abono para falhas	151,60 €
Subsídio de apoio ao nascimento	1 000,00 €
Subsídio infantil	62,89 €

Subsídio de estudo	
1.º ao 4.º ano	35,96 €
5.º e 6.º ano	50,13 €
7.º ao 9.º ano	61,03 €
10.º ao 12.º	73,57 €
Ensino superior	88,82 €
Subsídio a trabalhador-estudante	25,68 €
Ajudas de custo	
Em Portugal (por inteiro)	51,50 €
Deslocações diárias	16,50 €
No estrangeiro (por inteiro)	125,00 €
Indemnização por morte em acidente de trabalho	164 700,71 €
Valor máximo crédito habitação	350 000,00 €

Lisboa, 24 de março de 2025.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

Nuno Alexandre de Carvalho Martins, vogal executivo do conselho de administração.

José João Guilherme, vogal executivo do conselho de administração.

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, presidente da direção.

João Tiago Maia Barros Silva Teixeira, membro da direção.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito territorial

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal

1- O presente acordo de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, SA, Instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

2- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas, os trabalhadores referidos no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro, salvo acordo globalmente mais favorável ao trabalhador.

3- Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da Empresa aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 51 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas no anexo I.

Cláusula 3.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1- O presente acordo entra em vigor no dia 31 de março de 2020 e vigorará por um período inicial de 24 meses, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses, salvo no que se refere à tabela salarial que será de 12 meses, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A denúncia do presente acordo pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente acordo, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

3- A mera proposta de revisão do presente acordo pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente Acordo, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

4- A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano.

5- Salvo acordo em contrário, a atualização anual dos valores do anexo III é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo II.

6- O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

7- Em caso de caducidade, mantêm-se em vigor, para além dos legalmente previstos, a cláusula 23.^a, relativa ao «exercício da atividade sindical».

CAPÍTULO II

Admissão e estatuto profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 4.^a

Estágio

1- A empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objeto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida ativa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2- O período de estágio de duração igual ou superior a 6 meses que, nos termos na lei, confira direito a pagamento mensal, este não poderá ser inferior a 80 % do nível 4.

3- No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a modalidade deste, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

Cláusula 5.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1- Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2- Nas admissões, sem prejuízo da observação das exigências específicas determinadas pela natureza das funções, a empresa respeitará as quotas mínimas de admissão de trabalhadores portadores de deficiência ou de outras limitações das suas capacidades físicas.

Cláusula 6.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

SECÇÃO II

Estatuto profissional

Cláusula 7.^a

Determinação da antiguidade

1- Aos trabalhadores admitidos antes de 22 de julho de 2005 aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário em vigor nessa data.

2- Aos trabalhadores admitidos a partir de 22 de julho de 2005 a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3- A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência dos trabalhadores da CGD, em função da sua data de admissão na empresa.

Cláusula 8.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa são enquadrados em três grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme anexo I.

2- Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos no número anterior e a descrição das respetivas funções, constam do anexo I.

Cláusula 9.^a

Mudança de grupo

No caso de mudança de grupo o trabalhador será integrado no nível mínimo da respetiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que manterá esse nível.

Cláusula 10.^a

Garantia de exercício de funções

1- Os trabalhadores devem exercer uma atividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela empresa, sem prejuízo do disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2- Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.

Cláusula 11.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

1- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias profissionais diferentes das previstas neste acordo, ainda que com a designação de função.

2- A empresa pode, porém, subdividir a categoria em grupo de funções específicas que a ela correspondam, cabendo sempre ao trabalhador a categoria respetiva.

Cláusula 12.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, com duração até um ano, podendo ser prorrogado por 6 meses por acordo entre o trabalhador e a empresa.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.

3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado um regime específico de despesas com deslocações em serviço, diferente do previsto na cláusula 61.^a

5- No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da

sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.

6- O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e comunicada ao trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a 12 meses.

7- Em caso de ausência ao serviço devidamente justificada e comprovada o estágio pode ser interrompido por iniciativa da empresa, sendo reiniciado após o regresso do trabalhador, pelo período total ou remanescente, em função do período de ausência.

Cláusula 13.^a

Exercício temporário de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de doze meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a trinta dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a sua afetação ao mesmo posto de trabalho ou posto de trabalho funcionalmente afim antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício daquelas funções de nível superior, incluindo renovações.

5- O exercício de funções de categoria com nível superior por período que se prolongue por mais de 30 dias deverá ficar registado no processo individual do trabalhador por forma a ser considerado em futura evolução da sua carreira.

6- O exercício de funções de categoria com nível superior por período de 12 meses consecutivos considera-se período de estágio para acesso a essa categoria.

Cláusula 14.^a

Substituições

1- Quando um trabalhador com funções de coordenação e/ou gestão fique temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa deverá assegurar o normal funcionamento do serviço, se necessário mediante substituição temporária.

2- A acumulação de diferentes níveis hierárquicos, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não deve exceder 90 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 15.^a

Processo de recrutamento

A empresa deverá divulgar, com razoável antecedência, a abertura de processo de recrutamento, interno ou externo, de forma a garantir a possibilidade de candidatura aos trabalhadores já vinculados à empresa, devendo descrever o perfil requerido para a função, nomeadamente, habilitações académicas e experiência profissional.

Cláusula 16.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, a empresa deve proceder, anualmente, às seguintes promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos a partir de 1 de janeiro do ano respetivo.

Grupo B

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 10;

b) O número total de promoções a efetuar no âmbito da alínea anterior será de 15% do total daqueles trabalhadores.

Grupo C

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;

b) O número total de promoções a efetuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2- Os totais globais apurados em cada grupo, para aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3- As promoções previstas no número 1 devem ser efetuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos grupos e níveis referidos no número 1 da presente cláusula que registem 9 anos de avaliações de desempenho positivas, seguidas ou interpoladas, posteriores à entrada em vigor do presente acordo, e que, nesse período, não tenham qualquer promoção, serão promovidos ao nível imediatamente superior.

5- As promoções referidas no número anterior integram as percentagens mencionadas nas alíneas b) do número 1.

Clausula 17.^a**Avaliação de desempenho**

A empresa obriga-se a realizar um processo anual de avaliação de desempenho que deverá contemplar a fixação de objetivos, uma reunião final de avaliação e o direito à reclamação formal.

CAPÍTULO III**Direitos, deveres e garantias****Cláusula 18.^a****Deveres da empresa**

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, a empresa está ainda vinculada aos seguintes deveres:

a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objetivos;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;

c) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, nele inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

d) Cumprir as normas legais e do presente acordo, bem como a demais regulamentação interna sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando que os trabalhadores exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene e saúde e de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão, receção e entrega da informação, sem prejuízo da entrega pessoal de documento, por motivo justificado de ausência do trabalhador, e na inexistência de correio eletrónico.

Cláusula 19.^a**Garantias dos trabalhadores**

Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 44.^a deste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

Cláusula 20.^a

Processo individual

1- A empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem os elementos que respeitem à sua situação profissional.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos pela lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante cinco anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respetivo suporte.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:

- a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento;
- b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da atividade, e afetá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento da empresa;
- f) Quando colocado em funções de direção ou chefia, e sempre que lhe for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob a sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 22.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 23.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direção, nas comissões sindicais, nas secções regionais e no conselho diretivo do SAMS, de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Entre 50 e 100 trabalhadores sindicalizados - 1 trabalhador;
- b) Entre 101 e 250 trabalhadores sindicalizados - 2 trabalhadores;
- c) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados - 3 trabalhadores;
- d) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados - 4 trabalhadores;
- e) Entre 1001 e 1500 trabalhadores sindicalizados - 5 trabalhadores;
- f) Entre 1501 e 2000 trabalhadores sindicalizados - 6 trabalhadores;

- g) Entre 2001 e 2750 trabalhadores sindicalizados - 7 trabalhadores;
- h) A partir de 2751 trabalhadores sindicalizados - 8 trabalhadores.

Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas g) e h) passam a contemplar, respetivamente, 10 e 11 trabalhadores.

2- Para efeitos do disposto no número anterior o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo em 31 de dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela empresa.

3- Por acordo com a empresa, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea m) do número 2 da cláusula 80.^a

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direções sindicais.

6- Para o exercício da atividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

b) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

c) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;

d) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

e) Exigir da empresa o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

7- Sem prejuízo do direito de afixação e distribuição de textos relativos à vida sindical e aos interesses socio-profissionais dos trabalhadores, conferido por lei, os representantes sindicais não podem expedir os referidos textos, a partir de meios de comunicação eletrónicos da empresa, para trabalhadores não filiados no respetivo sindicato, sem prévia autorização da empresa.

Cláusula 24.^a

Quotização sindical

1- A empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á ao respetivo sindicato até ao dia oito do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo em suporte informático.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, assim o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4- A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

5- O mapa referido no número 1, para além do número de trabalhador atribuído pela empresa, não poderá conter mais elementos dos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchido de acordo com o desenho de suporte estabelecido para o efeito entre o sindicato e a empresa.

6- As anomalias eventualmente detetadas no referido mapa devem ser retificadas no segundo mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 25.^a

Princípio da não discriminação

1- Os trabalhadores não podem, nos termos da lei, ser alvo de discriminação, nomeadamente, em consequência do exercício de direitos de qualquer natureza.

2- Os trabalhadores não podem, designadamente, sofrer privação ou limitação, no todo ou em parte, de quaisquer direitos, prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuídas a qualquer título pela empresa aos trabalhadores, decorrentes da relação de trabalho, fundamentadas em:

- a) Exercício da atividade sindical, nos termos da lei e do presente acordo de empresa;
- b) Exercício de direitos relativos à proteção na parentalidade;
- c) Exercício de direitos inerentes à qualidade de trabalhador-estudante;
- d) Exercício de funções públicas eletivas;
- e) Exercício do direito de recurso à via judicial para defesa dos seus direitos emergentes da relação laboral.

3- O disposto nos números anteriores não abrange o direito à retribuição ou outros direitos, nas situações em que, nos termos da lei ou deste acordo, não sejam devidos.

Cláusula 26.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

1- Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutra unidade da empresa, ou em empresas jurídicas ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 44.^a

2- Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista na cláusula 108.^a

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Competência da empresa

1- Dentro dos limites decorrentes deste acordo e da lei, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- Os regulamentos internos que a empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados ao sindicato para conhecimento, sempre que solicitados por estes.

Cláusula 28.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior a 100 % do efetuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 29.^a

Contrato de trabalho a termo

1- É permitida a celebração de contratos a termo nas condições estabelecidas na lei.

2- Mensalmente, a empresa enviará ao sindicato informação relativa aos contratados a termo seus filiados, nomeadamente com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho dos mesmos.

SECÇÃO II

Tempo da prestação de trabalhoCláusula 30.^a**Atividades com horários de trabalho especiais**

Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados horários coincidentes com os observados nesses espaços;

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas:

i) Os serviços de informática;

ii) Os serviços de gestão de ATM;

iii) Os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou *internet*;

iv) Os serviços de autorização de pagamentos e crédito;

v) Os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa;

vi) Outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

c) Serviços de informática, postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras, serviços de vigilância e segurança e postos de câmbios ou stands, abertos por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

d) Outros serviços distintos dos referidos nas alíneas anteriores, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

Cláusula 31.^a**Períodos normais de trabalho**

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa em termos médios, por um período de referência de 2 meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de 45 horas por semana e de 9 horas por dia, salvo o disposto no número 3 da cláusula 35.^a e no número 3 da cláusula 37.^a

3- Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excecional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 32.^a**Registo dos tempos de trabalho**

1- A empresa deve, nos termos da lei, de preferência, manter um registo informático dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata, a todo o tempo, por parte dos trabalhadores, seja qual for o seu regime de horário de trabalho, incluindo, no caso de registo informático, o apuramento da duração normal de trabalho em termos médios.

2- O disposto no número anterior não dispensa o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

Cláusula 33.^a**Horários de trabalho**

1- Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, a empresa pode estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário de trabalho normal;

b) Horário de trabalho diferenciado;

c) Horário de trabalho flexível;

d) Horário de trabalho por turnos.

2- O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

3- Admite-se uma tolerância até quinze minutos para os trabalhadores que se tenham atrasado, com o limite de seis ocorrências mensais e até um máximo de sessenta minutos mensais, devendo nestes casos o trabalhador compensar o tempo de trabalho não prestado com prestação de trabalho normal, até ao final do mês a que respeite o atraso.

4- Excetua-se do previsto no número 2, o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas a), b) e c) da cláusula 30.^a

5- O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adotado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas a), b) e c) da cláusula 30.^a e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores deem o seu acordo.

6- Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que deem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho normal

1- O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8h00 e as 20h00, de segunda a sexta-feira, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso, sem prejuízo do disposto neste acordo ou na lei.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 30.^a

3- A alteração relevante do horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos ou tenha sido individualmente acordado, tem de ser precedida de acordo do trabalhador.

4- As alterações ao horário que impliquem acréscimo comprovado de despesas para os trabalhadores conferem o direito a uma compensação económica.

Cláusula 35.^a

Horário de trabalho diferenciado

1- O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efetiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8h00 às 20h00.

2- Quando o trabalho se efetive num único período, a duração deste será de 6 horas consecutivas.

3- Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser de 7h00 a 10h00, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

4- A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 36.^a

Horário de trabalho flexível

1- Horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diário são móveis, havendo porém, períodos de permanência obrigatória.

2- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

3- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

4- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

5- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efetuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efetuar-se no próprio dia, salvo se a empresa anuir em maior prazo.

Cláusula 37.^a

Horário de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O horário por turnos rotativos é aquele em que a prestação de trabalho se efetua por períodos diários sucessivos e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré-estabelecida.

3- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no presente acordo não pode ser ultrapassado.

4- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a empresa e o trabalhador.

5- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos, salvo o disposto na cláusula 30.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

7- A empresa deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 38.^a

Intervalos de descanso

1- Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a 2 horas e 30 minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

2- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste Acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

Cláusula 39.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da empresa, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da sua retribuição de base.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

5- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição adicional por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 desta cláusula, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título, que não pode ser absorvido por quaisquer atualizações de outras componentes salariais.

6- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição adicional de 47 % não podem, em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 47 % da sua retribuição de base.

Cláusula 40.^a

Trabalho noturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 41.^a

Regime geral do trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da empresa.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6- O trabalho suplementar previsto na alínea a) do número 3 fica sujeito ao limite de 200 horas anuais por trabalhador.

Cláusula 42.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1- É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamentos de agências, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 43.^a

Regime do serviço de limpeza

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento da empresa.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO III

Mobilidade

Cláusula 44.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido.

2- A empresa e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão ou no decurso da execução do contrato, que o local de trabalho abrange determinada área geográfica, que não pode, porém, exceder um distrito.

3- A empresa pode transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde resida;

b) Outro local de trabalho num raio de 40 km da sua residência;

c) Qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela empresa.

4- Fora dos casos previstos no número 3, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço ou do seu encerramento.

5- Para os efeitos previstos no número 3, a empresa deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

6- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

7- Sempre que da transferência resulte a necessidade de mudança de residência do trabalhador, a empresa custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

8- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

9- Quando, em resultado da transferência para outra localidade, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho, a empresa custeará essas despesas.

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 61^a, número 1, alínea d);

i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) Aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela empresa não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

10- Para os efeitos do número 4, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efetuar a transferência;

d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos, desde que o trabalhador invoque e fundamente esse prejuízo.

11- Nas transferências a realizar, a empresa deve optar, entre os trabalhadores que reúnam o perfil pretendido, pelos que sofrerem menor prejuízo.

12- A transferência de local de trabalho a pedido do trabalhador depende do acordo da empresa, que observará o disposto nos números seguintes.

13- Desde que se mostrem reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar e a empresa considere viável a transferência, devem ser considerados, entre outros, os seguintes fatores de preferência:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma atividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

14- Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos fatores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

15- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro local de trabalho, nos termos e condições previstas na lei.

Cláusula 45.^a

Cedência temporária de trabalhadores

1- A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efetivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respetivas condições.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito à empresa cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

8- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

Cláusula 46.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a empresa e uma entidade prevista no número 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com a CGD e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra empresa nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova empresa implica o regresso do trabalhador à CGD, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 47.^a

Definição 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 da prestação do seu trabalho.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo II;

b) As diuturnidades;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, pela empresa ao trabalhador.

3- Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prémio de final de carreira;

c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

d) Prestações efetuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efetuadas;

g) Quantias processadas pela empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;

h) Subsídios de refeição;

i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante.

5- Para efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 48.^a**Tempo e forma de pagamento**

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- O pagamento da retribuição será efetuado por crédito em conta depósito à ordem constituída na CGD, de que o trabalhador seja titular.

3- No ato de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador, ou colocar à disposição deste por meios eletrónicos, documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na Instituição de Segurança Social respetiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 49.^a**Cálculo da retribuição horária e diária**

1- A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

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

sendo Rm o valor da retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efetiva.

Cláusula 50.^a**Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 51.^a**Tabela salarial**

A tabela salarial é a que consta no anexo II.

Cláusula 52.^a**Diuturnidades**

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo III, por cada quatro anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a oito diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do número 1 são utilizados os critérios definidos na cláusula 7.^a

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

5- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

Cláusula 53.^a**Retribuição e subsídio de férias**

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal efetiva auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3- A retribuição e o subsídio de férias são pagos de uma só vez e antes do início das férias.

Cláusula 54.^a**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de valor igual ao de um mês da maior retribuição mensal

efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de dezembro, e que é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

Cláusula 55.^a

Remuneração de trabalho noturno

1- A remuneração de trabalho noturno é superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 56.^a

Subsídio de trabalho por turnos

1- Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (3 turnos), quando seja prestado trabalho noturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % do respetivo nível mais diuturnidades.

2- Nos horários de 2 turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respetivo nível mais diuturnidades.

3- Os subsídios previstos nos números anteriores englobam a remuneração devida pelo trabalho prestado no período noturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.

4- O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e Natal.

Cláusula 57.^a

Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados

Para os trabalhadores que não estejam abrangidos pelo regime de trabalho por turnos, com direito a auferir os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula anterior, a retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados, tem um acréscimo de 50 %.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no anexo III, que será pago mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao seu horário.

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4- As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 59.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respetivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo III, nos seguintes termos:

a) 50 % do abono para falhas, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, inclusive, dentro do mesmo mês de calendário;

b) À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

2- Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares ou tratamento de operações realizadas em máquinas automáticas.

Cláusula 60.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno

1.^a hora:

Retribuição/hora acrescida de 50 %;

2.^a hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 75% ;

b) Noturno

1.^a hora:

Retribuição/hora acrescida de 87,5 %;

2.^a hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 118,75 %.

2- Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 58.^a

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} = Valor da retribuição da hora normal T = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} = Valor da retribuição da hora normal T = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 58.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

Cláusula 61.^a

Despesas com deslocações

1- Os trabalhadores que, em serviço, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respetivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das respetivas despesas, nas seguintes condições:

a) É pago pela empresa o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;

c) Nas viagens por comboio ou via marítima é utilizada a 1.^a classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagará a 0,500 euros por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;

e) Só podem ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a empresa.

2- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

3- As restantes despesas, incluindo as despesas de alimentação, realizadas em Portugal ou no estrangeiro,

são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com os valores fixados no Anexo III.

4- Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13h00 ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5- Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, é sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respetivamente, depois das 13h00 ou das 20h00, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo III.

6- Para além do previsto nos anteriores números 3 a 5, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo desempenho da sua missão.

7- Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8- A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo III.

10- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 90.^a, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

11- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter Ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula.

12- Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

13- Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.

Cláusula 62.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no ativo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efetiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 6/10, 7/10, 8/10 ou 9/10 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no acordo de empresa ora revogado e na cláusula 118.^a deste acordo, terá direito a um prémio de final de carreira no valor de, respetivamente, 1,2 - 0,9 - 0,6 e 0,3 vezes da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1. e 2. não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no Acordo de Empresa ora revogado.

Cláusula 63.^a

Subsídios a trabalhador-estudante

Os trabalhadores-estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 95.^a

Cláusula 64.^a

Subsídio de apoio ao nascimento

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo III.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa o subsídio será pago apenas ao que solicitar o subsídio infantil.

Cláusula 65.^a**Subsídio infantil**

- 1- É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo III.
- 2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até agosto do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.
- 3- Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.
- 4- O subsídio referido no número 1 é pago conjuntamente com a retribuição.
- 5- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa ou de empresas do grupo, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.
- 6- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou aposentação, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

Cláusula 66.^a**Subsídio de estudo**

- 1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo III.
- 2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 30 de novembro, 28 de fevereiro, 31 de maio e 31 de agosto.
- 3- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do número 1 da cláusula 96.^a e dos números 5 e 6 da cláusula anterior.
- 4- Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

Cláusula 67.^a**Participação nos lucros**

Os trabalhadores da empresa podem beneficiar, nos termos dos estatutos da Caixa Geral de Depósitos, SA, de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota parte da percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho da administração da CGD.

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho****SECÇÃO I****Descanso semanal, feriados, dispensas de trabalho e férias****Cláusula 68.^a****Descanso semanal**

- 1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.
- 2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório quando o somatório dos períodos de trabalho perfizer um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário, a gozar num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 69.^a**Feriados e dispensas de trabalho**

- 1- Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Pás-

coa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios serão observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade:

- a) Na véspera de Natal;
- b) No dia do seu aniversário natalício;
- c) Meio-dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano do ensino básico do 1.º e do 2.º ciclo.

4- No caso de ambos os responsáveis parentais serem trabalhadores da empresa ou de empresas do grupo, a dispensa prevista na alínea c) do número anterior apenas pode ser gozada por um deles.

Cláusula 70.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente Acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

3- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

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.

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- Da aplicação do disposto nos números 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

7- Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este Acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, mediante acordo com a empresa.

8- Sem prejuízo do período de férias previsto no número 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um dia de licença com retribuição quando perfizerem 55 anos de idade e 30 anos de serviço efetivo na empresa, aqui se incluindo o tempo de serviço prestado a empresas do grupo.

9- O dia de licença previsto no número anterior tem de ser gozado, em cada ano em que se vence, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituído por remuneração, nem pago em caso de cessação do contrato.

Cláusula 71.^a

Acumulação de férias

Poderão acumular férias de dois anos, com o acordo da empresa, os trabalhadores que pretendam gozar férias no estrangeiro, desde que o requeiram formalmente no ano anterior e o período de acumulação não afete o bom funcionamento dos serviços., devendo-se observar que, em cada ano, deverá haver um período mínimo de gozo de férias de 13 dias úteis.

Cláusula 72.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 73.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

1- No ano da suspensão do contrato ou do início da licença sem retribuição, 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 respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado que seja posterior ao do início do impedimento:

a) Se o impedimento cessar antes de abril, o trabalhador tem direito, após a prestação de 3 meses de trabalho, a um período de férias e respetivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço;

b) Se o impedimento cessar após 31 de março, o trabalhador tem direito, após a prestação de 3 meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio correspondentes a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 74.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, bem como a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

3- O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na empresa.

Cláusula 75.^a

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da empresa, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 76.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo das férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, em razão do interesse da empresa um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias,

que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da empresa, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 77.^a

Suspensão de férias

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

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 75.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

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

6- Sempre que entenda, pode a empresa proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas a), b) e c) do número 3 da cláusula 80.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 75.^a

Cláusula 78.^a

Violação do direito a férias

1- Se a empresa, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deve ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 79.^a

Definição de falta

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

2- No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 80.^a**Tipos de faltas**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;
 - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;
 - f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar fora da ilha de residência para realização de parto;
 - g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - h) A motivada por luto gestacional, nos termos legais;
 - i) As dadas, nos termos deste acordo e da lei, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
 - j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;
 - k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - l) As que por lei forem como tal qualificadas;
 - m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral do sindicato e de 3 dias úteis para os demais órgãos.
- 3- Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a) Vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
 - b) Cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos e madrastas, sogros e sogras, genros e noras);
 - c) Dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).
- 4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável.
- 5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas do número 3 e no número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar, iniciando-se, fora destes casos, a contagem dos dias de ausência a partir do dia do evento, inclusive.
- 6- Nos casos previstos na alínea d) do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.
- 7- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea k) do mesmo número.
- 8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 81.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

- 1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 82.^a**Comunicação e prova das faltas**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com uma antecedência não inferior a 5 dias.

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

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

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5- Nas diligências que eventualmente efetue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 83.^a**Efeitos das faltas justificadas**

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras contidas nesse regime.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a empresa complementarará, em cada ano civil, o subsídio de doença pago pela Segurança Social, até perfazer 90% do montante da remuneração mensal líquida auferida pelos trabalhadores, durante o período máximo de 90 dias, seguidos ou interpolados.

4- O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.

5- Para os trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações, nas faltas por doença a partir do 4.º dia de ausência e até ao 30.º dia, têm direito a um subsídio de doença de 90 % da retribuição de base e diuturnidade, cujo montante líquido não poderá ser superior ao valor da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores.

6- O subsídio previsto no número anterior será pago a partir do 1.º dia de ausência nas situações de internamento hospitalar, faltas por motivo de cirurgia ambulatoria, doença por tuberculose e doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período.

7- A partir do 31.º dia e até perfazer 1095 dias de ausência, têm direito ao pagamento da remuneração sujeita aos descontos legais.

8- A empresa procede, mensalmente, à comunicação das faltas ocorridas ao abrigo do número 5 à Caixa Geral de Aposentações (CGA), para efeitos de contagem de tempo.

9- Sem prejuízo do disposto no número 1, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 84.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar, têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2- Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

3- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio-dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

4- No caso da 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, respetivamente.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongadoCláusula 85.^a**Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade 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 caducará no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo.

5- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o número 1 da cláusula 24.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 86.^a**Regresso do trabalhador**

1- Terminado o impedimento, o trabalhador deve informar imediatamente por escrito a empresa desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho que lhe for determinado pela empresa.

3- A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4- A não apresentação tempestiva ao serviço, coloca o trabalhador na situação de faltas injustificadas.

Cláusula 87.^a**Licença sem retribuição**

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição por tempo determinado.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o número 1 da cláusula 24.^a

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

CAPÍTULO VII

Saúde, higiene e segurança no trabalhoCláusula 88.^a**Medicina do trabalho**

1- A empresa deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições previstas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências dos trabalhadores ao serviço.

3- A empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

4- Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia da doença, nomeadamente do foro oftalmológico.

5- Os trabalhadores estão obrigados a comparecer aos exames para os quais tenham sido regularmente con-

vocados no âmbito da medicina do trabalho.

6- Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a empresa ou quem a represente na direção e fiscalização do trabalho deve assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

Cláusula 89.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1- Nos termos previstos na lei, a empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de corretas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

4- Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

5- As operações de limpeza devem efetuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.

6- Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efetuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 90.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro, como se estivesse ao serviço.

3- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo III ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO VIII

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 91.^a

Formação profissional

1- Cabe à empresa manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as ações de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2- Constitui dever de os trabalhadores frequentarem as ações de formação que lhes sejam determinadas pela empresa, devendo estas ocorrer, prioritariamente, durante o horário laboral.

3- A realização das ações de formação preencherá, em média, 40 horas anuais por trabalhador.

4- Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5- Quando a frequência do curso ou ação de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 61.^a

6- Sem prejuízo do disposto na lei ou neste Acordo, o período de duração das ações de formação a que se

referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

7- Podem ainda ser proporcionadas outras ações de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na internet, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

SECÇÃO II

Trabalhador-estudante

Cláusula 92.^a

Regalias do trabalhador-estudante

1- Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00.

3- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

4- Havendo acordo entre o trabalhador e a empresa, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento dos serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 93.^a

Marcação de férias

1- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 94.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste Acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

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

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina e ano letivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2- O trabalhador-estudante pode optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar dois dias úteis por disciplina, até ao máximo de dez por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3- Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 95.^a

Subsídios a trabalhador-estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2- No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa pagará o valor das respetivas propinas ou mensalidades.

3- A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no anexo III.

4- O subsídio de estudo é devido de setembro de cada ano a agosto inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 96.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;
- b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiou dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 desta cláusula, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

5- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar até ao limite de 2 dias por disciplina e ano letivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

6- As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a atividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 97.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontrar ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 98.^a

Infração disciplinar e exercício da ação disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais, por parte do trabalhador.

2- 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.

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infração.

Cláusula 99.^a**Sanções aplicáveis**

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

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

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.

3- A perda de dias de férias não pode colocar em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 120 dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

7- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 100.^a**Registo e comunicação de sanções**

1- A empresa manterá devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

2- Com autorização do trabalhador, a entidade patronal fornecerá ao sindicato, de que ele seja sócio, nota do registo das sanções que hajam sido aplicadas.

Cláusula 101.^a**Suspensão preventiva**

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

3- A empresa pode também suspender a prestação do trabalho antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, o que deverá ser fundamentado.

Cláusula 102.^a**Processo disciplinar**

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre a prática de uma infração disciplinar, a empresa entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis e a comunicação da intenção de despedimento, se for o caso.

2- Havendo intenção de despedimento, na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- No caso previsto no número anterior, se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respetiva associação sindical.

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos números 2 e 3 da cláusula 98.^a

5- Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para

o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.

7- A empresa, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

9- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 5 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de trinta dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 9, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3, à respetiva associação sindical.

Cláusula 103.^a

Notificação da nota de culpa

1- O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2- A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a última morada que tenha sido indicada pelo trabalhador à empresa.

3- As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4- A presunção do número 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

Cláusula 104.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 105.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 106.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou na comissão de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao seu sindicato, à Autoridade para as Condições do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legais ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de colegas de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 107.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos números 2 e 3 da cláusula 98.^a

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

3- O processo só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos números 1, 2 e 3 da cláusula 102.^a;

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados nos números 6 a 9 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos números 10 a 12 da cláusula 102.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 10 a 12 da cláusula 102.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 108.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais, não podendo essa indemnização ser inferior a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fração, nem ser globalmente inferior a 3 meses.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, a empresa pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, a indemnização não será inferior a 1,25 meses da retribuição base e diuturnidades do trabalhador por cada ano completo de serviço ou fração, nem ser globalmente inferior a 3 meses.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

CAPÍTULO X

Segurança Social e cuidados de saúde

Cláusula 109.^a

Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse

regime continuam a estar abrangidos pelo estatuto da aposentação e pelo estatuto das pensões de sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 48.953, de 5 de abril de 1969, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 262/1980, de 7 de agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/1989, de 30 de junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, número 2, alínea *a*), do Decreto-Lei n.º 287/1993, de 20 de agosto, isto sem prejuízo do disposto no número 6 do citado artigo 39.º

2- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se as regras previstas nesse regime para a reforma e sobrevivência.

Cláusula 110.^a

Outras prestações de Segurança Social

1- A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações as prestações de Segurança Social que não sejam asseguradas por aquela entidade.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, a empresa assegura ainda o pagamento do subsídio de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

3- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se os termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

Cláusula 111.^a

Assistência médica e cuidados de saúde

1- A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da empresa e respetivos familiares continua a ser assegurada pelos serviços sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses Serviços.

2- Aos trabalhadores oriundos do ex-BNU aplica-se o regime decorrente do protocolo celebrado em 17 de dezembro de 2001 entre a CGD e os sindicatos outorgantes, com as alterações que lhe foram e sejam introduzidas pelas partes.

CAPÍTULO XI

Maternidade e paternidade

Cláusula 112.^a

Regime de parentalidade

1- Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de proteção na parentalidade previsto na lei.

2- Aos trabalhadores inscritos na Caixa Geral de Aposentações serão assegurados pela empresa os direitos previstos na lei em matéria de proteção na parentalidade.

3- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se as regras próprias desse regime, procedendo a Segurança Social ao pagamento das prestações aí previstas.

CAPÍTULO XII

Empréstimos para habitação

Cláusula 113.^a

Crédito à habitação

1- A empresa concederá aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do regulamento de crédito à habitação constante do anexo IV.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados no prazo máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

3- Em condições excecionais, a empresa poderá introduzir um regime de quotas, com prévia consulta ao sindicato.

Cláusula 114.^a**Limites gerais do valor do empréstimo**

O valor máximo do empréstimo é o constante do anexo III e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

Cláusula 115.^a**Taxas de juro e outras condições**

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respetiva verificação.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitóriasCláusula 116.^a**Comissão paritária**

1- É criada uma comissão com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo.

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelo sindicato e os outros três pela empresa.

3- Cada parte designará dois elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes três elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida abstenção.

8- A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deverá estar constituída no período de trinta dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 117.^a**Promoções**

Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido antes da data de entrada em vigor do presente acordo mantêm o direito à promoção para o nível imediatamente superior, nos termos previstos na cláusula 16.^a do acordo de empresa ora revogado.

Cláusula 118.^a**Prémio de antiguidade**

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com o disposto na cláusula 66.^a do acordo de empresa ora revogado, considerando o número de anos decorridos no escalão aplicável que estiver em curso.

Cláusula 119.^a**Anuidades e diuturnidades**

1- A aplicação do regime previsto na cláusula 52.^a não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de anuidades e diuturnidades.

2- O regime de diuturnidades constante do acordo de empresa ora revogado continua a aplicar-se aos trabalhadores até ao vencimento da diuturnidade em curso, ao abrigo desse regime e pelo valor desse regime.

3- O regime de diuturnidades previsto na cláusula 52.^a inicia-se apenas a partir do vencimento da diuturnidade em curso, quer quanto à contagem do tempo de serviço, quer quanto ao valor das novas diuturnidades.

Cláusula 120.^a**Aplicação no tempo**

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, quer tenham sido celebrados antes, quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 121.^a**Revogação do acordo anterior**

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e com publicação de texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, 1.^a série, de 15 de junho de 2016.

Declaração da Caixa Geral de Depósitos**Trabalhadores com contrato de provimento**

As normas constantes do acordo de empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, número 2 e 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de abril de 1969, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 461/1977, de 7 de novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, número 2 e 9, número 3, do Decreto-Lei n.º 287/1993, de 20 de agosto e que se encontrem filiados no sindicato outorgante.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias, níveis mínimos e descrição de funções

Grupo	Áreas funcionais	Categorias	Nível mínimo	Descrição
A	Diretivas	Diretor	16	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar diretamente à administração. As categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.
		Diretor adjunto	14	
		Subdiretor	13	
B	Comercial	Coordenador de gabinete empresas	11	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respetiva atividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Gerente	11	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Subgerente	10	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar atividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão diretivo. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Gestor de clientes	6	É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.
		Supervisor	8	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
		Assistente	4	É o trabalhador que realiza tarefas de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Neste caso poderá, nomeadamente, apoiar na prospeção e captação de clientes, na gestão de clientes e assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos gestores de clientes. Em ambos os casos, exerce as suas funções sob orientação superior. Podem supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

	Técnica	Técnico grau I	14	É o trabalhador que participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
		Técnico grau II	12	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
		Técnico grau III	10	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
		Técnico grau IV	8	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza as ações e operações inerentes à sua atividade. É diretamente responsável perante a respetiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
		Técnico assistente	6	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade, executa tarefas de apoio aos técnicos da mesma área, preparando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, podendo também propor soluções, participar em projetos, processos ou diligências e concretizar as ações e operações inerentes à sua atividade, sempre sob a supervisão e controlo de outro técnico que se responsabiliza perante a respetiva chefia. Não pode representar a empresa.
		Responsável de área	11	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
		Coordenador	10	Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

	Operativa	Supervisor	8	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
		Secretário	6	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.
		Assistente	4	É o trabalhador que realiza tarefas de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Neste caso poderá, nomeadamente, apoiar na prospeção e captação de clientes, na gestão de clientes e assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos gestores de clientes. Em ambos os casos, exerce as suas funções sob orientação superior. Podem supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.
C	Apoio geral	Telefonista	3	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.
		Motorista	2	É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e acionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.
		Contínuo	2	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
		Trabalhador de limpeza	1	É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

ANEXO II

Tabela salarial 2024

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	846,00 €				
2	928,00 €				
3	1 017,00 €				
4	1 130,00 €				
5	1 260,00 €	1 307,00 €			
6	1 385,50 €	1 447,00 €			
7	1 452,00 €	1 513,00 €			
8	1 548,00 €	1 616,50 €			
9	1 683,00 €	1 759,00 €			
10	1 813,00 €	1 894,00 €			
11	2 004,49 €	2 092,15 €			
12	2 125,68 €	2 227,63 €			
13	2 305,66 €	2 413,32 €	2 529,31 €		
14	2 525,15 €	2 647,10 €	2 770,33 €		
15	2 749,21 €	2 878,09 €	3 022,82 €		
16	2 975,82 €	3 118,96 €	3 273,74 €	3 430,64 €	
17	3 189,76 €	3 346,11 €	3 508,28 €	3 682,06 €	
18	3 520,43 €	3 701,61 €	3 889,13 €	4 085,10 €	4 317,55 €

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária para 2024

	2024
Diuturnidades	48,30 €
Subsídio de refeição diário	13,00 €
Abono para falhas	151,60 €
Subsídio de apoio ao nascimento	1 000,00 €
Subsídio infantil	62,89 €
Subsídio de estudo	
1.º ao 4.º ano	35,96 €
5.º e 6.º ano	50,13 €
7.º ao 9.º ano	61,03 €
10.º ao 12.º	73,57 €
Ensino superior	88,82 €

Subsídio a trabalhador-estudante	25,68 €
Ajudas de custo	
Em Portugal (por inteiro)	51,50 €
Deslocações diárias	16,50 €
No estrangeiro (por inteiro)	125,00 €
Indemnização por morte em acidente de trabalho	164 700,71 €
Valor máximo crédito habitação	350 000,00 €

ANEXO IV

Regulamento do Crédito à Habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

1- Os empréstimos, objeto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores da CGD a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
- f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2- São concedidos empréstimos para substituição e outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.

3- Salvo o disposto no número 1. alínea f) e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros contraídos, seja a que título for por terceiros.

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

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;
- c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea b) do precedente número 1:

a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação constituída;

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 100 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3- Nos casos da alínea c) do número 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação pela empresa, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do número 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no ativo, aposentados e reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental.

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo número 1 do artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, exceto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respetivo agregado familiar, ou não estiver situada a uma distância em que o tempo despendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora em cada sentido, em transportes públicos ou viatura disponibilizada pela empresa e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 4.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1- O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no acordo de empresa.

2- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 100 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo de empresa como valor total da habitação.

Artigo 5.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao decorrer das regras de risco internas existentes na empresa e aplicáveis aos clientes de crédito habitação.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

A empresa reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efetuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 7.º

Prazos de amortização

1- O prazo máximo dos empréstimos será de 40 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2- Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos de idade.

Artigo 8.º

Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no acordo de empresa.

Artigo 9.º

Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos em prestações mensais constantes.

2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3- As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respetivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência de conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos.

4- A concessão de adiantamento, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 12.º

Artigo 10.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a empresa 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a CGD.

Artigo 11.º

Hipoteca

1- Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas a) e b) do número 1 do artigo 2.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objeto da garantia, seja suficiente.

3- Serão sempre autorizadas as substituições dos objetos de garantia, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objeto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 12.º

Seguros

1- O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou coletivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respetiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da CGD.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutual, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário terá também de fazer um seguro multirriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a CGD, em caso de sinistro, com o direito de receber diretamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela CGD, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «Caixa Geral de Depósitos, SA está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

Artigo 13.º

Obrigações de habitar

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

2- Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

3- Excetua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respetivo agregado familiar, caso em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 14.º

Situações especiais

1- Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na empresa, estejam a exercer a atividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de prefe-

rência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a empresa fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da empresa, para qualquer outra modalidade.

2- Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita da empresa para a cedência do uso e fruição.

3- A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 15.º

Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

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

Artigo 16.º

Extinção do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na CGD, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação ou reforma e despedimento coletivo.

2- Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias ativas de igual prazo, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 17.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes na empresa e aplicáveis aos clientes de crédito habitação.

Artigo 18.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A empresa será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 19.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

Artigo 20.º

Disposições transitórias

1- O disposto no número 2 do artigo 12.º só será obrigatório para os processos autorizados depois da entrada em vigor do presente acordo de empresa.

2- Em tudo o que não esteja previsto no presente regulamento, aplicar-se-á subsidiariamente, com as necessárias adaptações, o estabelecido em vigor na CGD para operações da mesma natureza na rede comercial.

Lisboa, 24 de março de 2025.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

Nuno Alexandre de Carvalho Martins, vogal executivo do conselho de administração.

José João Guilherme, vogal executivo do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, presidente da direção.

João Tiago Maia Barros Silva Teixeira, membro da direção.

Depositado a 16 de junho de 2025, a fl. 108 do livro n.º 13, com o n.º 179/2025, 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 SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo e outros - Alteração salarial e outras

O presente acordo altera a estrutura remuneratória e outras constantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 dezembro 2023.

Lisboa, 24 de abril de 2025.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessaçãoCláusula 1.^a**Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE ou acordo, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que, individualmente, a ele queiram aderir.

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 lhes for aplicável, os trabalhadores que exercem funções em regime de comissão de serviço, nos termos do presente AE.

3- O presente acordo abrange a área do município de Lisboa, podendo alargar-se a 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.

4- O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de 5000 trabalhadores.

Cláusula 23.^a**Ingresso, evolução e estrutura profissional**

1- O nível remuneratório de ingresso do trabalhador tem em conta a sua habilitação académica e profissional e, quando aplicável, a experiência profissional e as respetivas qualificações em caso de acesso a profissões reguladas ou regulamentadas e desenvolve-se em função do previsto no anexo I, composto pelos quadros 1, 2 e 3, e no anexo II ao presente acordo.

2- A evolução na estrutura remuneratória efetua-se da seguinte forma:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) *(Eliminada)*;

e) Trabalhadores em profissões com qualificações N6 e N7 evoluem do nível 11, 12 ou 13 ao 26 da estrutura remuneratória;

f) (...)
3- (...)
4- (...)

ANEXO II

Ingresso e evolução na carreira

(A partir de 1 de abril de 2025 a 31 de dezembro de 2025)

Quadro 1

Qualificações						Nível	Valor
N1	N2 e N3	N4	N5	N6 e N7	N8	1	878,41 €
						2	900,00 €
						3	926,72 €
						4	982,02 €
						5	1 041,41 €
						6	1 103,87 €
						7	1 170,43 €
						8	1 247,23 €
						9	1 331,20 €
						10	1 418,24 €
						11	1 502,21 €
						12	1 592,32 €
						13	1 688,58 €
						14	1 789,95 €
						15	1 897,47 €
						16	2 011,14 €
						17	2 130,94 €
						18	2 258,94 €
						19	2 395,14 €
						20	2 538,50 €
						21	2 691,07 €
						22	2 851,84 €
						23	3 023,87 €
						24	3 205,12 €
						25	3 397,63 €
						26	3 610,47 €

Quadro 2

Qualificações		Formação Profissional relevante para a função	Nível de Ingresso Remuneratório
N1	2º Ciclo do ensino básico		1
N2	3º Ciclo do ensino básico	X	2
N3	Ensino Secundário		2
N4	Ensino Secundário	X	3
N5	Pós-Secundário não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior		4
N6 e N7	Licenciatura		11
N6 e N7	Licenciatura + 3 anos de experiência Profissional revelante para a função		12
N6 e N7	Licenciatura + 6 anos de experiência Profissional revelante para a função		13
N8	Doutoramento com relevância para a função		14

Notas:

Nota 1 (...)

Nota 2 (...)

A alteração à estrutura remuneratória e outras, constantes no presente acordo produz efeitos a 1 de abril de 2025.

O presente acordo de empresa foi aprovado pela Deliberação n.º 899/2025 da sessão ordinária da mesa da SCML de 24 de abril.

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 Alexandre Duarte de Sousa, provedor.

Pelo SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo:

António Joaquim Sota Martins, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

Alberto da Graça Lopes Miguéns, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

Luís Filipe Nascimento Lopes, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

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

Dina Teresa Conceição Botelho Ferreira Carvalho, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

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

Carlos Miguel Dias Moreira, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Miguel Dias Moreira, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas (STAAE Sul e Regiões Autónomas):

Cristina Maria Dias Ferreira, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos (STE):

Maria Helena Rodrigues, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

José Carlos Fragoso, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado a 11 de junho de 2025, a fl. 107 do livro n.º 13, com o n.º 176/2025, 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

II - DIREÇÃO

SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de maio de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Maria Gorete Pimentel Queirós.

Vice-presidente - Sara Lúcia Andrade Rego.

Tesoureiro - Alfredo Carlos Preto Fernandes.

Vogal - Sónia Maria Santos Rocha.

Vogal - Bonifácio Almeida Gouveia.

Vogal - Margarida Isabel Alves Rodrigues.

Vogal - Sónia Vanessa Portugal Viegas.

Vogal - Márcia Aurélia Cardoso Pereira da Silva.

Vogal - José Arlindo Araújo.

Suplente - Paula Cristina Cunha Vieira.

Suplente - António Jorge Ferreira Neves.

Suplente - Raimundo Alexandre Neves Marinheiro.

Suplente - Maria Fernanda Gonçalves de Abreu Coutinho da Silva.

Suplente - Maria Cristina Nunes Rebelo.

Suplente - Carla Sílvia Moreira Cunha.

Suplente - André Filipe da Fonseca Henriques.

Suplente - Vasco Rafael Gonçalves Nunes.

Suplente - Sandra Maria Ferreira Macedo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 e 28 de maio de 2025 para o mandato de três anos.

Álvaro de Almeida Lacerda.

André Alexandre Duarte Vicente Alves.

André Filipe Rodrigues Amorim.

António Joaquim Machado Lopes.

Daniel João Lima Reveles.

David Ferreira Vergueira.

Edgar António Cardoso Moreira.

Eduardo José Figueiro Viana.

Emanuel Duarte Almeida.

Fábio Alexandre Sousa Fernandes.

Flávio Filipe dos Santos Silva.

Henrique Marcelo Coelho Costa.

Hilário Carvalho Afonso de Barros.

Hugo José Ferreira Domingues.

Ivan Jorge Rodrigues da Cunha.

José Augusto Teixeira Gomes.

José de Sousa Valente Malta.

Luís Alberto Silva Cunha.

Márcio de Jesus Pêcego.

Sandra Maria da Silva Carneiro.

Vítor Hugo Delgado Palma.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de maio de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente
José Maria Rosado Filomeno
Vice-presidente
Paula Cristina Janeiro Castro
Vogais
Ana Rita Andrade Costa Dinis Pires
Assis Honório Fortes Passarinho
Carla Sofia Dias Carvalho Testa
Humberto Luis Rosado Cabral Silveira
José João Lino Soares de Oliveira
Luís Miguel Elias Pereira Fernandes
Manuel de Jesus Pedrosa
Marta Isabel da Silva Lima
Paula Cristina Viegas Fortunato Bello
Pedro Miguel Pontes Lopes
Rosário Alberto Canelas Estrela
Rute Marcelino dos Reis
Sónia da Costa Martins
Suplentes
Ana Claudia Ferreira Carvalho
Hélder Jorge Ramiro Costa Santos

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APMFR - Associação Portuguesa de Medicina Física e de Reabilitação - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de maio de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2015.

Artigo 17.º

Convocações

1- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de dez dias, no qual se indicará o dia, hora, local da reunião e respetiva ordem do dia, sem prejuízo do disposto no número 3 do presente artigo.

2- Em caso de extrema urgência poderá a assembleia geral ser convocada em prazo inferior ao mencionado no número anterior.

3- Sempre que o associado tenha indicado um endereço de correio eletrónico a utilizar para todas as comunicações da associação, poderão as convocatórias previstas neste artigo serem realizadas por essa via com plenos e totais efeitos legais.

Artigo 18.º

Funcionamento

1- (*Sem alteração.*)

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de sócios, em segunda convocatória, vinte minutos depois da hora marcada para a primeira.

3- (*Sem alteração.*)

4- A assembleia-geral poderá ainda ser realizada exclusivamente através de meios de comunicação à distância (videoconferência) ou em modelo misto, presencialmente e por videoconferência, sempre que o presidente da mesa da assembleia-geral ou a direcção da associação assim o solicite ou a maioria dos associados o requeira.

5- Em qualquer modalidade, deverá a associação assegurar participação dos associados, as condições de identificação dos associados e seus representantes, a autenticidade das declarações, a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes e sentido de voto dos mesmos.

6- A assinatura da lista de presenças, a participação e intervenção na assembleia, o exercício do voto por cada associado, serão realizados mediante o cumprimento dos requisitos técnicos e formais que assegurem a certeza, a segurança e idoneidade da assembleia e dos seus documentos de suporte.

Registado em 9 de junho de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 160 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de abril de 2025 para o mandato de dois anos.

Presidente - SOCARPOR - Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), SA, representada por Paulo Raúl da Cunha Monteiro de Sá.

Vogal - AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da}, representada por Lúcio Daniel Costa Nogueira.

Vogal - PTM IBÉRICA, Unipessoal, L.^{da}, representada por Pedro Pérez-Torres Calvar.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Bristol - Myers Squibb Farmacêutica Portuguesa, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 14 de maio de 2025 para o mandato de dois anos.

Afonso Manuel de Carvalho Pina.

José Manuel Pedro Fernandes Largo.

Registado em 11 de junho de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 65 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Preh Portugal, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 29 de maio de 2025 para o mandato de 4 anos.

Efetivos:

Ana Paula Sousa Vinhas Silva.
Iolanda Joana Goulart Sousa.
João Vitor Rego da Costa.
Efígénia da Conceição Chiluvane.
Mariana Sofia Barbosa Carneiro.
Marta Sofia Lima Martins.
Eva Cristina Vieira Alves.

Suplentes:

Liliana Patrícia Silva Ferreira.
Vera Alexandra Ferreira da Silva.
José Mário da Silva Costa.
Rita Samanta Dias Sousa.
Rute Martins Monteiro.
Fernando Miguel Machado Araújo.
Juliana Filipa da Costa Martins.

Registado em 9 de junho de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 65 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Samvardhana Motherson Peguform Automotive Technology Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 3 e 4 de junho de 2025 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

José Carlos Marcelino Silvestre.
Homero Marcos de Jesus Santos.
Mauricio José Tavares Urbano.
Ricardo Jorge Domingos Ferreira.
Nuno Miguel dos Santos Pereira.

Suplentes:

Tiago Filipe Brites Galheto.
José Carlos Miguel Pereira.
Ivo Miguel Salvador Arranja.
Miguel Alexandre da Silva Neves.
Carlos Alexandre Guerreiro Baião.

Registado em 11 de junho de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 65 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE (anteriormente denominada Hospital Beatriz Ângelo - HBA) - Eleição

Composição da comissão e da subcomissão de trabalhadores eleitas em 7 de maio de 2025 para o mandato de três anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

Alexandra Neto Saraiva.
Ana Cristina Amaral do Paço.
Ana Raquel Silva Oliveira.
Cristina Maria dos Santos Varela Pinto.
Joana Isabel Torres Ladeira.
Liliana Patrícia Almeida Rodrigues.
Maria Luísa da Silva Carvalho.
Marco André Pacheco Rodrigues.
Mónica Isabel das Neves Felismino Bandeiras.
Susana Inês Baptista Carvalho.
Vítor Moisés Simões Costa.

Suplentes:

Carina Raquel Figueira Veira.
Liliana Rodrigues Soares Robalo Monteiro.
Margarida Carvalho dos Santos.

Subcomissão de trabalhadores do Hospital Beatriz Ângelo

André Filipe de Almeida Monteiro.
Carla Patrícia Gonçalves Nazareth.
Joana Mateus Pedro.
Nuno Alexandre Ferreira Correia.
Rita Isabel Miranda Mendes Ferreira.

Registado em 11 de junho de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 65 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Fornos de Algodres - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional da Guarda), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 5 de junho de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Fornos de Algodres.

«Venho por este meio comunicar a V.ª Ex.ª, com a antecedência exigida no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, alterada pela Lei n.º 3/2014, que no dia 5 de setembro de 2025, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Fornos de Algodres.
Morada: Estrada Nacional 16 - 6370-147 Fornos de Algodres.»