



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) .....	2658
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal .....	2659
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) .....	2660
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra .....	2662
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE .....	2663
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia .....	2664
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros .....	2665
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul .....	2666

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro .....	2667
---	------

**Convenções coletivas:**

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF e a ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada .....	2668
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras .....	2693
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras .....	2695
- Acordo de empresa entre a Risto Rail Portugal, L. <sup>da</sup> e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal .....	2697
- Acordo de empresa entre a OPERESTIVA - Empresa de Trabalho Portuário de Setúbal, L. <sup>da</sup> e o S.E.P. 265 - Sindicato Estivadores Portuários Setúbal - STPSET .....	2722
- Acordo de empresa entre a Associação Académica de Coimbra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Revisão global .....	2745
- Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L. <sup>da</sup> e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras .....	2754

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins - SINFA que passa a designar-se Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA - Alteração .....	2757
- Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Alteração .....	2767
- Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários (FEDPORMAR-Confederação Sindical) - Alteração .....	2770

**II – Direção:**

- Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA - Eleição .....	2770
- Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Eleição .....	2771
- Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL - Eleição .....	2775
- Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS - Eleição .....	2777

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo - Alteração .....	2778
- APC - Associação Portuguesa de Empresas de Investimento - Cancelamento .....	2779

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

- Rodoviária do Tejo, SA - Eleição .....	2780
- FEHST Componentes, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	2780
- EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Eleição .....	2780

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- Câmara Municipal de Arcos de Valdevez - Convocatória .....	2781
- Fafedry - Fast Fashion Finishing, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	2781
- Roca Torneiras, SA - Convocatória .....	2781

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrct@dgert.mtsss.pt](mailto:dsrct@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 electrónico respeita aos seguintes documentos:

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

**Nota:**

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

**SIGLAS**

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

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

### PORTARIAS DE EXTENSÃO

#### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT)**

As alterações do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de indústria de tripas e de trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a

mesma atividade.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 371 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 87,1 % são mulheres e 12,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 30 TCO (8,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 341 TCO (91,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 91,8 % são mulheres e 8,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 1,3 % para os trabalhadores cujas

remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução do leque salarial e o decréscimo dos rácios de desigualdade.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 27, de 30 de maio de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e o Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019, são estendidas no território do Continente:

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

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e a cláusula de natureza pecuniária prevista na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

28 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de moagem de trigo, milho e centeio e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram. As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, direta e indiretamente, 205 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 14,6 % são mulheres e 85,4 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 80 TCO (39 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 125 TCO (61 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 16,8 % são mulheres e 83,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que uma redução dos rácios das desigualdades (0,46 % no P90/P10 e 0,27 % no P90/P50).

De acordo com a alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho os números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de

convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 28, de 30 de maio de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Moagem de Trigo, Milho e Centeio e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2019, são estendidas no território do Continente:

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

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2019.

28 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2019, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram. As partes requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 177 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 72,3 % são mulheres e 27,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 105 TCO (59,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 72 TCO (40,7 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 86,1 % são mulheres e 13,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo



para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

Considerando que a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, a ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares e a AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte celebraram convenções coletivas com âmbito sectorial parcialmente coincidente, concretamente no fabrico de confeitaria, e que a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal opôs-se às extensões anteriores, a presente portaria exclui do seu âmbito de aplicação os empregadores filiados naquelas associações de empregadores e os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela referida federação sindical.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 26, de 22 de maio de 2019, ao qual a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA deduziu oposição ao âmbito de aplicação da extensão.

Em síntese, a AIHSA pretende a exclusão do âmbito da aplicação da extensão aos empregadores nela filiados alegando a existência de convenção coletiva própria aplicável no distrito de Faro com âmbito de atividade parcialmente idêntico e que a extensão da convenção em apreço aos empregadores nela filiados viola o princípio da subsidiariedade previsto no artigo 515.º do Código do Trabalho.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º da portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação de empregadores oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela inscritos, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da presente extensão aos referidos empregadores. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Traba-

lho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo em vigor entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2019, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A extensão determinada na alínea *a)* do número anterior não é aplicável às relações de trabalho entre empregadores filiados na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares, na AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, e trabalhadores ao seu serviço.

3- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2019.

28 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.



## **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2019, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade industrial farmacêutica e de trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, desde que filiados nas associações sindicais outorgantes. No entanto, a presente extensão segue os mesmos termos das anteriores extensões de forma a manter, na medida do possível, o estatuto laboral existente nas empresas.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 4940 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 61,5 % são mulheres e 38,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3654 TCO (74 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1286 TCO (26 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 63,1 % são mulheres e 36,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de

cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 26, de 22 de maio de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019, são estendidas no território do Continente:

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

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

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2019.

28 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2019, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade industrial farmacêutica e de trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante. Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 4940 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 61,5 % são mulheres e 38,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3654 TCO (74 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1286 TCO (26% do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 63,1 % são mulheres e 36,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 26, de 22 de maio de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019, são estendidas no território do Continente:

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

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

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas,

Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2019.

28 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que exerçam a atividade económica no setor metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, na mesma área geográfica e setor de atividade, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho (CT), foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 33 823 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 25,4 % são mulheres e 74,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 21 368 TCO (63,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 12 445 TCO (36,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 32,2 % são mulheres e 67,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa

salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução do leque salarial e o decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

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

De acordo com a alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e os números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que as anteriores extensões da convenção coletiva não são aplicáveis aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, mantém-se a referida exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 29, de 3 de junho de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa. Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica no setor metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas,



Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

28 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem, no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos a uma das seguintes atividades industriais e/ou comerciais: fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou de valor acrescentado; e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a presente extensão, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 23 768 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual,

dos quais 62 % são homens e 38 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 14 753 TCO (62,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 9015 TCO (37,9 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 45,1 % são homens e 54,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspectiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica uma redução no leque salarial e um ligeiro decréscimo dos rácios de desigualdade.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, foi tido em conta a data do depósito da partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que no setor de atividade da presente convenção coletiva existe outra convenção outorgada pela AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Eléctrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Electrónico, com âmbito parcialmente coincidente, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa, à semelhança das extensões anteriores. Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção não se aplicam aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, a presente extensão mantém idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 27, de 30 de maio de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio

de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem, no domínio do setor elétrico e eletrónico, energia e telecomunicações, pelo menos, a uma das atividades industriais ou comerciais: de fabricação, projeto, investigação, engenharia de software e engenharia de sistemas, instalação, manutenção e assistência técnica, prestação de serviços de telecomunicações básicos, complementares ou previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na AGEFE - Associação Empresarial dos Sectores Elétrico, Eletrodoméstico, Fotográfico e Eletrónico.

3- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2019.

28 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor, se dediquem ao comércio de carnes e de trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor

de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante. Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estão abrangidos pelo referido instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 791 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 22,1 % são mulheres e 77,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 222 TCO (28,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 569 TCO (71,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 22,5 % são mulheres e 77,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

De acordo com a alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e os números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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

Considerando ainda que a convenção abrange o comércio grossista e o comércio retalhista de carnes, a extensão aplica-se nas mesmas atividades de acordo com os poderes de representação das associações outorgantes.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 26, de 22 de maio de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o número 2 do artigo

514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada por Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2019, são estendidas nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de carnes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A extensão prevista na anterior alínea a) do número 1 não é aplicável às empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

b) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e a cláusula de natureza pecuniária prevista na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2019.

28 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2019, abrangem as relações de trabalho entre empregadores do setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

Tendo em conta o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2017 estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no mesmo setor 9517 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 16,3 % são homens e 83,7 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 3497 TCO (38,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 5660 TCO (61,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 13,2 % são homens e 86,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e o decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

De acordo com a alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e os números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Considerando que a anterior extensão da convenção não se aplica aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, por oposição do referido sindicato, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.



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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 29, de 3 de junho de 2019, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro, com publicação no *Boletim*

*do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante do setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empresas filiadas na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais signatárias.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2019.

28 de junho de 2019 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF e a ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada**

#### CAPÍTULO I

#### **Área, âmbito e vigência**

##### Cláusula 1.ª

##### **(Área e âmbito)**

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

Sindical da Segurança Privada.

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

3- No setor da segurança privada o número de entidades empregadoras é de 80 e o número total de trabalhadores é de 41 625, sendo 37 871, seguranças privados ativos, conforme dados do RASP de 2017.

4- O âmbito do sector de atividade profissional é o de atividades de segurança, a que corresponde o CAE n.º 80100.

##### Cláusula 2.ª

##### **(Vigência, denúncia e revisão)**

1- Com exceção do previsto nos anexos II, III e IV, o pre-

sente CCT entra em vigor em 1 de julho de 2019 e vigora até 31 de dezembro de 2020, renovando-se por períodos de 12 meses.

2- As cláusulas pecuniárias constantes nos anexos II, III e IV, entram em vigor retroativamente a 1 de janeiro de 2019.

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

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

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

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

7- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, designadamente quanto às matérias referidas nos números 2 e 3 acima, renovar-se-á automaticamente.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

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

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições específicas para o exercício das categorias

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período experimental

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

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

## CAPÍTULO III

### Mobilidade funcional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Mobilidade funcional

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

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

3- O trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça temporariamente, a não ser que as exerça de uma forma consecutiva no período igual

ou superior a 6 meses, ou 9 meses interpolados, no decurso de um ano.

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

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Exercício de funções inerentes a diversas categorias**

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

CAPÍTULO IV

**Garantias, direitos e deveres das partes**

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade empregadora**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que tra-

te com correção os trabalhadores sob as suas ordens. Qualquer observação ou admoestação terá de ser feita de modo a não ferir a dignidade do trabalhador;

j) Facilitar aos trabalhadores ao seu serviço a ampliação das suas habilitações, permitindo-lhes a frequência de cursos e a prestação de exames, de acordo com este CCT;

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

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

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

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

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

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

a) Identidade das partes e sede da empresa;

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

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

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

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

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

g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

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

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

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

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

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

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

7- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos

no número 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;
- c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e demais regalias, salvo em casos expressamente previstos na lei ou neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador;
- f) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível, de todas as comunicações dos sindicatos aos respetivos sócios que trabalham na empresa, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitem emanadas dos sindicatos;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;
- j) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- k) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos;
- l) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador ou praticar lock-out.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste CCT;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;
- c) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;
- d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de saúde e seguran-

ça no trabalho;

- f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;
- h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- j) Não se encontrar sob o efeito de estupefacientes nem apresentar uma taxa de alcoolémia de valor igual ou superior a 0,5 g/l.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Deveres e condições especiais de trabalho**

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

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

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

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

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

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

- a) Por imposição de entidades externas;
- b) Se daí puder resultar a sua progressão profissional, nomeadamente a promoção a categorias superiores.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

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



nada com o exercício da profissão.

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

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

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

a) Cursos e ações de formação profissional;

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Vicissitudes contratuais

#### Cláusula 14.ª

##### Transmissão de estabelecimento

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

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

3- Para os efeitos da presente cláusula aplicar-se-á o regime jurídico constante na Lei n.º 14/2018, de 19 de março, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 55, e demais alterações produzidas nos artigos 285.º, 286.º, 395.º, 396.º e 498.º do Código de Trabalho.

#### Cláusula 14.ª-A

##### Transferência de pessoal

Em caso de cessação de contrato de prestação de serviços de segurança privada por iniciativa de um utilizador

(cliente), do setor público ou do privado, é lícita a transferência dos trabalhadores abrangidos da empresa cessante para aquela à qual foi adjudicado o novo contrato de prestação de serviços (adjudicatário), nos termos dos números seguintes.

1- A transferência de trabalhadores adstritos ao local ou locais abrangidos pelo contrato de prestação de serviços de serviços cessante obedece aos seguintes requisitos e condições:

a) Acordo escrito, celebrado e subscrito pelos representantes legais das entidades empregadoras, a cessante e aquela à qual foi adjudicado o novo contrato de prestação de serviços (adjudicatário), e os trabalhadores abrangidos, devidamente identificados, declarando expressamente, de forma inequívoca, livre e voluntária, a sua aceitação.

b) O acordo, mencionado na alínea anterior, deve referir expressamente a assunção por parte da entidade empregadora adjudicatária de todos os direitos dos trabalhadores abrangidos pela transferência, sub-rogando-se à entidade empregadora cessante.

c) São apenas abrangidos, para efeitos de transferência de entidade empregadora, os trabalhadores em permanência continuada há mais de seis meses no local ou locais englobados no novo contrato de prestação de serviços adjudicado.

2- Os trabalhadores que aceitem a transferência de entidade empregadora, nos termos desta cláusula, são-lhes garantidos: os direitos e garantias consignados no respetivo contrato individual de trabalho, bem como os decorrentes do exercício das funções assumidas, antiguidade que tinham na entidade empregadora cessante que decorre, sem interrupção na nova entidade empregadora, nos termos gerais de direito.

A manutenção, por prazo não inferior a seis meses a contar da data do início do novo contrato de prestação de serviços de segurança privada, dos postos de trabalho que vinham ocupando, salvo se houver alteração significativa do dispositivo operacional.

A retribuição dos créditos vencidos, e dos proporcionais ao decurso do período anual à data da transferência, a título de férias e do respetivo subsídio, bem como do proporcional do subsídio de Natal, a pagar pela entidade empregadora cessante no prazo de 30 dias após o termo do respetivo contrato de prestação de serviços.

As retribuições àqueles títulos e demais encargos salariais e sociais serão da responsabilidade da entidade empregadora adjudicatária. o direito ao gozo efetivo de férias será assegurado por modo a garantir o período de 22 dias úteis, anualmente.

3- Para efeitos do disposto na presente cláusula, a entidade empregadora cessante fornecerá, em momento anterior à transferência, os elementos documentais constantes do processo individual do trabalhador que se demonstrem indispensáveis, nomeadamente cópia do original do contrato individual de trabalho e seus anexos, se os houver, bem como do plano de férias para o ano em curso, registo da assiduidade, identificação do contrato de seguro de acidentes de trabalho, da situação contributiva à Segurança Social, do mapa de horário de trabalho e da respetiva escala de serviço operacional.

4- A empresa cessante poderá exigir um valor indemniza-

tório à entidade adjudicatária pelos cursos de formação profissional ministrados nos últimos 3 anos aos trabalhadores transferidos e que não tenham carácter de obrigatoriedade em conformidade com a Lei da Segurança Privada e respetivos regulamento.

5- A transferência de pessoal da entidade empregadora cessante só tem eficácia se não ocorrer oposição, na totalidade ou em parte, por parte do cliente, manifestada antecipadamente à data de termo do contrato de prestação de serviços.

6- A transferência de pessoal da entidade empregadora cessante só tem eficácia se não ocorrer oposição por parte do trabalhador, sem necessitar de fundamentação.

7- Em todos os trâmites atinentes ao processo de transferência de pessoal, nas condições desta cláusula, as partes envolvidas obrigam-se a proceder em conformidade com os princípios da boa-fé.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado

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

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora no prazo máximo de 3 dias úteis, para retomar o serviço, entregando a competente justificação, caso não o tenha feito antes, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

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

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho e mobilidade geográfica

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

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

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

3- Posto de trabalho é o sítio em que o trabalhador, momento a momento, exerce as suas funções, podendo estar adstrito a uma instalação fixa ou a várias, inscritas na área do local de trabalho.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

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

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

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

a) Houver cessação do contrato entre a entidade empregadora e o cliente;

b) O trabalhador assim o pretenda e tal seja possível sem prejuízo para terceiros (troca de posto de trabalho);

c) O cliente ou seu representante solicite a sua substituição, por escrito, por falta de cumprimento das normas de trabalho, ou por infração disciplinar imputável ao trabalhador e os motivos invocados não constituam justa causa de despedimento;

d) Haja necessidade para o serviço de mudança de local de trabalho ou por razões decorrentes do dispositivo operacional, e desde que não se verifique prejuízo sério para o trabalhador.

4- Sempre que se verifiquem as hipóteses de transferência referidas no número anterior, as preferências do trabalhador deverão ser respeitadas, salvo quando colidam com interesses de terceiros ou motivos ponderosos aconselhem outros critérios.

5- Se a transferência for efetuada a pedido e no interesse do trabalhador, considerando-se igualmente nesta situação aquele que anuiu à troca, nunca a empresa poderá vir a ser compelida ao pagamento de quaisquer importâncias daí decorrentes, seja com carácter transitório ou permanente.

6- Havendo mudança de local da prestação de trabalho por causas ou factos não imputáveis ao trabalhador, a entidade empregadora custeará as despesas mensais, acrescidas do transporte do trabalhador, decorrentes da mudança verificada. O acréscimo de tempo (de ida para e regresso do local de trabalho), superior a 40 minutos, gasto com a deslocação do trabalhador para o novo local de trabalho, será pago tendo em consideração o valor hora determinado nos termos da cláusula 32.<sup>a</sup>, ou compensado com igual redução no período normal de trabalho diário.

7- Nos casos previstos nas alíneas a) e c) do número 3 da



presente cláusula, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição base por cada ano de antiguidade, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

## CAPÍTULO VII

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, o período normal de trabalho será de 8 horas diárias e 40 semanais

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Horários normais

1- O período normal de trabalho para os profissionais de escritório e vendas é de 40 horas semanais, distribuídas por 5 dias consecutivos, sem prejuízo de horários completos de menor duração ou mais favoráveis já praticados.

2- O período normal de trabalho em cada dia não poderá exceder 8 horas.

3- Poderão ser estabelecidos horários flexíveis, sem prejuízo dos limites da duração do período normal de trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário trabalho

Por acordo escrito, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores que se encontrem nas condições previstas na lei, com exceção dos trabalhadores com as categorias de vigilante de transporte de valores, operador de valores, vigilante e vigilante aeroportuário/APA-A.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, não podendo o período normal de trabalho diário ser inferior a 6 horas.

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses, cujos início e termo têm que ser indicados na escala de cada trabalhador.

3- Não pode haver prestação de trabalho para além de seis dias consecutivos.

4- Não poderá existir mais de um dia de descanso semanal isolado por cada período de sete dias.

5- No regime de adaptabilidade, para efeitos de organização das escalas, aplica-se o regime de turnos de turnos, se outra não fora vontade das partes manifestada por escrito.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>-A

##### Horário concentrado

1- O período de trabalho normal diário pode ter aumento,

por acordo entre trabalhador e entidade empregadora, até, no máximo, 4 horas diárias:

a) Para concentrar o período normal de trabalho semanal no máximo de 4 dias de trabalho, com três dias de descanso consecutivo, num período de referência de 45 dias;

b) Para estabelecer um horário de trabalho que contenha, no máximo, 3 dias de trabalho consecutivos, seguidos, no mínimo, de 2 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, não havendo lugar ao pagamento de qualquer retribuição especial.

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- Quando o trabalhador veja o seu horário reduzido, seja para compensação de horas trabalhadas ou para acumulação de horas a seu favor, tem direito ao subsídio de alimentação, no valor proporcional ao número de horas trabalhadas.

6- Verificando-se a suspensão ou a cessação do contrato de trabalho antes do termo do período de referência definido nos termos da presente cláusula, o trabalhador tem direito a receber o valor do subsídio de alimentação, nos termos do número 5.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Intervalo para descanso

1- Para os profissionais de escritório e vendas o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a 1 hora, nem superior a 2 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.

2- Para os restantes trabalhadores e dadas as condições particulares desta atividade, o período de trabalho diário decorrerá com dispensa dos intervalos para descanso.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos

1- As escalas de turnos serão organizadas de modo que haja alternância, ainda que irregular, entre semanas com dois dias consecutivos ou mais de folga com semanas com um dia de folga.

2- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.

3- Em cada oito semanas a folga semanal deverá coincidir, no mínimo, duas vezes com o domingo.

4- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para o preenchimento de vagas em regime de horário normal.

5- O trabalhador que completar 55 anos de idade e 15 anos

de turnos não poderá ser obrigado a permanecer nesse regime.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1- O trabalhador em regime de tempo parcial não poderá perfazer mais de 132 horas mensais de trabalho.

2- Considera-se prestação de trabalho suplementar a que exceda as 132 horas mensais sem prejuízo da aplicação dos demais critérios previstos neste CCT e na lei para os trabalhadores a tempo inteiro.

3- Aos trabalhadores a tempo parcial que prestam trabalho suplementar será dada preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de vagas de postos de trabalho a tempo completo.

4- O período normal de trabalho diário do trabalhador em regime de tempo parcial que preste trabalho exclusivamente nos dias de descanso semanal (trabalho em fim de semana) dos restantes trabalhadores ou do estabelecimento pode ser aumentado, no máximo, em quatro horas diárias.

5- A retribuição dos trabalhadores admitidos em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fração da retribuição do trabalhador a tempo completo correspondente a período de trabalho ajustado.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>-A

##### Horário máximo de trabalho. Garantia de períodos de descanso

1- Encontrando-se vinculados a uma entidade empregadora de prestação de serviços de segurança privada, mediante contrato individual de trabalho em regime de horário completo (média de quarenta horas por semana - horário máximo de trabalho semanal legalmente permitido, é vedado a quaisquer trabalhadores deste setor de atividades, independentemente da respetiva categoria profissional, prestar trabalho ou serviços a outras entidades que prossigam tais atividades de segurança privada ou que com estas se encontrem relacionadas, garantido-se assim os períodos diários e semanais de descanso dos trabalhadores.

2- Ficam excluídas as situações contratuais laborais em regime de horário parcial que não excedam, no seu conjunto, o horário máximo nacional.

3- Nas situações previstas no número anterior, os trabalhadores abrangidos deverão dar conhecimento prévio, por escrito, à sua primeira entidade empregadora da possibilidade de vinculação a outras entidades empregadoras de segurança privada.

## CAPÍTULO VIII

### Férias, feriados e faltas

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

2- O direito a férias é irrenunciável, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, salvo nos casos expressamente previstos neste CCT e na lei.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

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

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

7- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, sendo, no entanto, permitido acumular no mesmo ano férias de dois anos, mediante acordo escrito.

8- O período de férias pode ser interpolado, por acordo das partes, desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos, num dos períodos acordados.

9- O período de férias é marcado por acordo entre trabalhador e empregador, cabendo a este a marcação das férias no caso de falta de acordo, o que poderá fazer entre 1 de maio e 31 de outubro de cada ano.

10- Caso, no ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se verifique a impossibilidade total ou parcial do gozo a direito a férias já iniciado, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

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

12- No ano da cessação de impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após a prestação de 3 meses de serviço efetivo, a um período de férias e respetivo subsídio equivalente aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, de Sexta-Feira Santa, de Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, de Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro.

2- O feriado municipal, é igualmente considerado como um feriado obrigatório.

3- Os trabalhadores consideram-se abrangidos pelo feriado municipal da sede, filial ou delegação da empresa a que estejam adstritos.

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia por decisão dos trabalhadores adstritos à sede, filial

ou delegação da empresa tendo em conta os dias com significado local no período da Páscoa.

6- O feriado municipal, quando não existir, será substituído pelo feriado da capital do distrito.

7- O regime do trabalho prestado em dia feriado consta da cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário, de acordo com o respetivo horário de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas, durante 5 dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais e filhos, sogros, enteados, genros e noras, ou de pessoa que viva em união de facto/economia comum com o trabalhador;

c) As dadas, durante 2 dias consecutivos, por falecimento de avós, netos, irmãos, tios e cunhados;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

g) As ausências não superiores a 4 horas, e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

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

j) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação;

k) As motivadas por mudança de residência, durante um dia;

l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Comunicação sobre faltas justificadas

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

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora logo que possível.

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

4- O trabalhador poderá comunicar as faltas e os respetivos motivos por escrito, tendo então direito à certificação do recebimento da mesma pela entidade empregadora.

5- A entidade empregadora tem direito a exigir prova dos motivos invocados para a justificação da falta.

6- Constituem justa causa para despedimento as falsas declarações relativas a justificação de faltas.

7- A comunicação das faltas à entidade empregadora tem que ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações iniciais.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição, ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença ou de acidente de trabalho, quando o trabalhador beneficie de qualquer regime de Segurança Social ou de proteção na doença, de seguro e subsídio de acidente de trabalho;

b) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

c) As previstas na alínea m) do número 1, da cláusula 29.<sup>a</sup> do presente CCT, quando superiores a 30 dias por ano.

3- No caso da alínea e) do número 1, da cláusula 29.<sup>a</sup> do presente CCT, se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição e da antiguidade correspondentes ao período de ausência.

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

6- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 4 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

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

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do tra-

balho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

8- As faltas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, exceto as que determinem perda de retribuição, só se o trabalhador expressamente preferir a troca do período de ausência por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de ausência, e ainda desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou da correspondente proporção se, se tratar de férias no ano da admissão.

## CAPÍTULO IX

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho e outras prestações pecuniárias

1- As tabelas de retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as constantes do anexo II.

2- A retribuição será paga até ao último dia útil de cada mês.

3- Para calcular o valor hora do trabalho normal, quando necessário, será utilizada a fórmula seguinte:

$$VH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

VH = Valor da hora de trabalho;

RM = Retribuição mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

4- No ato de pagamento da retribuição, a entidade empregadora é obrigada a entregar aos trabalhadores um recibo, preenchido de forma indelével, no qual figurem:

a) A identificação, número fiscal e sede da entidade empregadora;

b) O nome completo do trabalhador;

c) A categoria profissional do trabalhador;

d) O número de inscrição na Segurança Social;

e) Identificação da entidade seguradora para a qual foi transferida a responsabilidade emergente de acidente de trabalho e número da respetiva apólice;

f) O número de sócio do sindicato (quando inscrito e comunicado o número à entidade empregadora);

g) O período de trabalho a que corresponde a retribuição;

h) A discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, trabalho noturno e ao trabalho suplementar diurno e noturno, com a indicação do número de horas e das percentagens de acréscimo aplicadas;

i) A discriminação das importâncias relativas a subsídios de alimentação e outros se os houver;

j) A discriminação das importâncias relativas a descontos e montante líquido a receber.

5- O pagamento das quantias remuneratórias tem que ser

efetuado em dinheiro, com a exceção do subsídio de alimentação que poderá ser pago através de outro meio, como cartão e ticket.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação por cada dia efetivo de trabalho, mensalmente limitado ao valor global correspondente a 22 dias.

2- No regime de adaptabilidade, havendo prestação de trabalho com duração inferior a oito horas, o valor do subsídio de alimentação não pode ser reduzido.

3- O trabalhador em regime de adaptabilidade tem direito ao subsídio de alimentação proporcional ao tempo de trabalho diário em escala sempre que exceda as 8 horas.

4- O subsídio de alimentação dos trabalhadores no regime de tempo parcial regula-se pela lei aplicável.

5- O disposto na presente cláusula não se aplica às categorias profissionais previstas nos capítulos XV e XVI.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrador, de empregados de serviços externos ou de operadores de valores, terão direito a um abono mensal para falhas, nos valores previstos no anexo V ao presente CCT, o qual será pago enquanto o trabalhador desempenhar essas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas suas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição, que será pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano.

2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador por motivo de doença, a entidade empregadora pagará a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Nos anos do início e da cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

4- A entidade empregadora obriga-se a completar a diferença para a retribuição mensal normal no caso de a Segurança Social ou o Seguro de Acidentes de Trabalho assegurar apenas uma parte do subsídio de Natal.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Retribuição de férias e subsídio de férias

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

2- Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retri-



butivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio de férias deverá ser pago antes do início do primeiro período de férias, se o mesmo tiver no mínimo 8 dias úteis de duração.

4- No caso de proporcionais de férias, o subsídio de férias será equivalente à retribuição recebida pelas férias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Retribuição por isenção de horário

1- Os trabalhadores em situação de isenção de horário de trabalho em regime de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho e de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, terão direito a um acréscimo mínimo de 25 % sobre o seu vencimento base, enquanto perdurar esse regime.

2- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O Trabalho suplementar dá direito a um acréscimo remuneratório ao valor da retribuição horária em singelo de:

a) 1.<sup>a</sup> hora - 25%

b) Restantes horas - 45 %

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou aquele que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar, o trabalhador tiver perdido a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório e complementar

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, confere o direito a uma remuneração especial, a qual será igual à retribuição em singelo, acrescida de 200 %.

2- Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, para além do estabelecido no número anterior, a remuneração por trabalho suplementar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório em dia de descanso semanal obrigatório

O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias úteis seguintes sem perda de retribuição.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o prestado no período que medeia entre as 21 horas de um dia e as 06 horas do dia seguinte.

2- Para os trabalhadores admitidos até dia 15 de julho de 2004, considera-se trabalho noturno o prestado no período que medeia entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

3- Considera-se trabalhador noturno, com o estatuto especial que lhe é conferido atenta a maior penosidade da prestação de trabalho, aquele que presta, pelo menos, 5 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 5 horas por dia.

4- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % do valor hora de trabalho normal relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado no período diurno.

5- O acréscimo médio mensal resultante do pagamento de trabalho noturno é incluído na retribuição de férias, bem como no pagamento de subsídio de férias e de subsídio de Natal.

6- Para efeitos do número anterior observar-se-á o seguinte:

a) O acréscimo médio mensal a considerar para efeitos de pagamento de retribuição de férias e de subsídio de férias será igual à média do ano civil anterior;

b) O acréscimo para efeitos de subsídio de Natal será igual à média do ano civil a que respeita.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia feriado

1- O dia feriado é contabilizado mensalmente como integrando a média de horário de trabalho mensal.

2- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado e o fizer, auferirá o seu salário mensal e um acréscimo remuneratório de 100 % (cem por cento), não usufruindo de qualquer folga compensatória.

3- Se o trabalhador estiver escalado para trabalhar no dia feriado, mas não o trabalhar porque fica dispensado de o fazer porque o cliente encerra, porque há uma redução da operativa ou por qualquer outro motivo a que é alheio, não lhe poderá ser exigida pela entidade empregadora uma compensação de qualquer natureza (por exemplo, trabalhar noutra local de trabalho ou em dia de folga). Nesse caso o feriado será contabilizado para a média de horário de trabalho mensal, auferindo o trabalhador o seu salário mensal, sem qualquer acréscimo remuneratório.

4- Se o trabalhador estiver de folga no dia feriado e for convocado para trabalhar, para além do seu salário mensal,

aufere um acréscimo remuneratório de 200 % (duzentos por cento), tendo direito a uma folga compensatória.

5- O trabalho suplementar prestado em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

6- O descanso compensatório vence-se quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, por mútuo acordo.

7- O descanso compensatório previsto nos números 5 e 6 pode, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho, remunerado com acréscimo não inferior a 100 %.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora da localidade habitual de trabalho.

2- Os trabalhadores, quando deslocados em serviço, têm direito:

a) Ao pagamento do agravamento do custo dos transportes;

b) À concessão dos abonos indicados no anexo VI, desde que, ultrapassando um raio superior a 50 km, a deslocação obrigue o trabalhador a tomar as suas refeições ou a pernoitar fora da localidade habitual.

3- As deslocações do Continente para as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores ou para o estrangeiro, sem prejuízo da retribuição devida pelo trabalho como se fosse prestado no local habitual de trabalho, conferem direito a:

a) Ajuda de custo igual a 25 % dessa retribuição;

b) Pagamento de despesas de transporte, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas.

4- As deslocações efetuadas em veículos dos trabalhadores serão pagas de acordo com os valores aplicados na administração pública a não ser que outro regime mais favorável resulte das práticas existentes nas empresas abrangidas pelo presente CCT.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Fardamento

1- Os trabalhadores de segurança privada, quando em serviço, usam fardamento de acordo com as determinações internas das empresas, sendo obrigação da entidade empregadora suportar e fornecer gratuitamente o fardamento.

2- A escolha do tecido e corte do fardamento deverá ter em conta as condições climáticas do local de trabalho, as funções a desempenhar por quem enverga o fardamento e o período do ano.

3- No momento de desvinculação ou da cessação do vínculo laboral, o trabalhador fica obrigado à devolução dos artigos do fardamento, ou a indemnizar a entidade empregadora pelo respetivo valor, se não o fizer, ressalvada a normal deterioração provocadas pela utilização no exercício das suas funções.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Mora no pagamento ou pagamento por meio diverso

O empregador que incorra em mora superior a sessenta dias após o seu vencimento no pagamento das prestações pecuniárias efetivamente devidas e previstas no presente capítulo ou o faça através de meio diverso do estabelecido, será obrigado a indemnizar o trabalhador pelos danos causados, calculando-se os mesmos, para efeitos indemnizatórios, no valor mínimo de 3 vezes do montante em dívida.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Utilização de serviços sociais

Em novos concursos ou revisão de contratos atuais, as entidades patronais procurarão negociar junto dos seus clientes que tenham cantinas, refeitórios ou bares à disposição dos seus trabalhadores que esses serviços sejam extensivos aos trabalhadores abrangidos por este CCT.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

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

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções disciplinares não podem ser aplicadas sem audiência prévia do trabalhador.

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

4- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infração, 10 dias e, em cada ano civil, o total de 45 dias.

5- A sanção de perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

6- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade empregadora suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula anterior, a sanção aplicada será obrigatoriamente comunicada por documento



escrito ao trabalhador.

2- Nos casos de procedimento disciplinar previstos nas alíneas *c)*, *d)*, *e)* e *f)*, do número 1 da cláusula anterior é obrigatória a instauração de procedimento disciplinar de acordo com o preceituado no Código do Trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

*a)* Haver reclamado legitimamente contra condições de trabalho;

*b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

*c)* Prestar informações verdadeiras aos sindicatos, Autoridade das Condições do Trabalho ou outra entidade competente sobre situações de violação dos direitos dos trabalhadores;

*d)* Ter exercido ou pretender exercer os direitos que lhe assistem;

*e)* Ter exercido há menos de 5 anos, exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência ou comissões paritárias.

2- Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outro comportamento quando tenha lugar até 6 meses após os factos referidos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, e *d)* e 12 meses no caso da alínea *e)*.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Indemnização por sanções abusivas

1- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva fica obrigado a indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção abusiva consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização calculada de acordo com o previsto no Código do Trabalho.

3- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela, ou da retribuição perdida.

4- O empregador que aplicar alguma sanção abusiva no caso da alínea *c)* do número 1 do artigo 331.º do Código do Trabalho (candidatura ou exercício de funções em organismos de representação dos trabalhadores), indemnizará o trabalhador nos seguintes termos:

*a)* Os mínimos fixados no número anterior são elevados para o dobro;

*b)* Em caso de despedimento, a indemnização é igual à retribuição acrescida dos subsídios de natureza regular e periódica, correspondentes a 2 meses por cada ano de serviço, mas nunca inferior a 12 meses.

## CAPÍTULO XI

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### Direitos especiais

1- Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do trabalhador-estudante e da saúde e segurança no trabalho, em vigor à data da publicação.

2- Quaisquer alterações que ocorram às normas a que se refere o número anterior, durante a vigência do presente CCT, apenas se aplicarão aos trabalhadores abrangidos caso sejam mais favoráveis.

## CAPÍTULO XII

### Segurança Social e saúde e segurança no trabalho

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### Segurança Social

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de Segurança Social que os abrangem, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

2- As contribuições e os descontos para a Segurança Social em caso algum poderão ter outra base de incidência que não os vencimentos efetivamente pagos e recebidos.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença superior a 8 dias, as entidades patronais pagarão por ano aos trabalhadores 75 % da diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social durante os primeiros 30 dias de baixa, e 25 % nos 30 dias subsequentes.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### Trabalhadores sinistrados

1- Em caso de incapacidade permanente ou parcial para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa e não sendo possível manter o trabalhador na categoria e no desempenho das funções que lhe estavam cometidas, as entidades empregadoras diligenciarão conseguir a sua reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Quer o trabalhador mantenha a categoria ou funções habituais, quer seja reconvertido para outras funções ou categoria e havendo incapacidade permanente parcial para o trabalho, a entidade empregadora obriga-se a manter e atualizar a retribuição correspondente à categoria que o trabalhador

tinha à data da baixa, pagando-lhe a diferença entre a pensão recebida da entidade seguradora e o vencimento legal ou convencionalmente fixado, salvo se outra diferença superior lhe for devida, atendendo às novas funções ou categoria.

3- No caso de incapacidade temporária absoluta por acidente de trabalho, a entidade empregadora pagará, durante um período de até 180 dias por ano, seguidos ou interpolados, a retribuição por inteiro ao trabalhador, como se este estivesse efetivamente ao serviço, obrigando-se o trabalhador a entregar à entidade empregadora a pensão atribuída pela entidade seguradora, imediatamente a seguir a tê-la recebido.

### CAPÍTULO XIII

#### Atividade sindical

##### Cláusula 55.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua atividade represente a profissão ou categoria respetiva.

2- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e de desenvolver a atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e de comissões intersindicais.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

##### Cláusula 56.<sup>a</sup>

###### Direitos dos dirigentes sindicais e delegados sindicais

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

2- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

##### Cláusula 57.<sup>a</sup>

###### Delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais, por sindicato, é o seguinte:

a) Sede, filial ou delegação com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado sindical;

b) Sede, filial ou delegação com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados sindicais;

c) Sede, filial ou delegação com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados sindicais;

d) Sede, filial ou delegação com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados sindicais;

e) Sede, filial ou delegação com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados sindicais resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores.

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

3- Quando em sede, filial ou delegação da empresa houver mais de 50 trabalhadores a elas adstritos, laborando em regime de turnos, o número de delegados sindicais previsto nos números anteriores desta cláusula será acrescido de um delegado sindical; tratando-se de empresa que não possua filial ou delegação, o número de delegados sindicais que acresce ao obtido nos números anteriores desta cláusula será de 3.

4- A direção do sindicato comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos lugares reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

##### Cláusula 58.<sup>a</sup>

###### Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 5 por mês, ou a 8, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical ou de secretariado da comissão sindical.

2- As faltas dadas no exercício da atividade sindical que excedam o crédito de horas previsto no número anterior desta cláusula consideram-se justificadas, mas não conferem direito a remuneração.

3- Quando pretendam exercer os direitos previstos nesta cláusula, o respetivo sindicato ou os interessados deverão avisar por escrito a entidade empregadora, com a antecedência mínima de 1 dia, sempre que possível.

4- O crédito de horas previsto no número 1 é referido ao período normal de trabalho, conta como tempo de serviço efetivo e confere direito à retribuição.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 4 dias por mês, podendo este ser acumulado por um ou por vários dos membros dos seus corpos gerentes.

6- Sempre que ocorra a situação descrita no número anterior, a associação sindical interessada dará conhecimento à entidade patronal respetiva, por escrito, identificando qual ou quais dos seus membros usufruirão desse crédito.

##### Cláusula 59.<sup>a</sup>

###### Cobrança da quotização sindical

1- As entidades empregadoras obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respetivos o montan-

te das quotizações dos trabalhadores sindicalizados ao seu serviço até ao dia 10 do mês seguinte a que digam respeito.

2- Para que produza efeito o número anterior, deverão os trabalhadores, em declaração individual e por escrito, autorizar as entidades patronais a descontar na retribuição mensal o valor da quotização, assim como indicar o valor das quotas e identificar o sindicato em que estão inscritos.

3- A declaração referida no número 2 deverá ser enviada ao sindicato e à entidade empregadora respetiva, podendo a sua remessa a esta ser feita por intermédio do sindicato.

4- O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde conste o nome da entidade empregadora, mês, ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respetiva quota.

## CAPÍTULO XIV

### Carreiras em geral

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Vigilância

Em cada grupo de cinco vigilantes, por turno e local de trabalho, a um deles serão atribuídas funções de chefe de grupo, com direito, durante o desempenho dessas funções, à retribuição de chefe de grupo, auferindo o subsídio consignado no anexo IV deste CCT.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Eletricistas

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes:

i) Após dois períodos de um ano de aprendizagem;

ii) Após terem completado dois anos de atividade, desde que tenham, pelo menos, um ano de aprendizagem, sendo durante esse tempo considerados como aprendizes do 2.º período;

iii) Desde que frequentem com aproveitamento um dos cursos indicados no número 3;

b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

c) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2- Para os trabalhadores eletricitas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais têm de classificar um como encarregado.

3- Os trabalhadores eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricista ou de montador eletricista, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade, e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos

Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricitas da Marinha de Guerra Portuguesa e o curso de mecânico eletricista e radio montador da Escola Militar de Eletromecânica com dois anos de atividade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período.

4- Os trabalhadores eletricitas diplomados com os cursos do Ministério responsável pela área laboral, através do serviço de formação profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

5- O trabalhador eletricista pode recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviço não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional de engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrónico.

6- Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador eletricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocução, deve ser acompanhado por outro trabalhador.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Profissionais de comércio e armazém

1- As empresas que tiverem ao seu serviço até cinco trabalhadores de armazém têm que classificar um como fiel de armazém.

2- As empresas que tiverem ao seu serviço mais de cinco trabalhadores de armazém têm que classificar um como fiel de armazém e um encarregado de armazém.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Empregados de escritório

1- Os técnicos administrativos de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior após uma permanência de três anos na classe.

2- Os estagiários de 2.ª classe ascenderão à classe imediatamente superior depois de dois anos de estágio.

3- Os estagiários de 1ª classe ascenderão, após dois anos de permanência na classe, à categoria profissional de técnico administrativo de 2.ª classe.

4- O número de trabalhadores classificados como chefe de secção não poderá ser inferior a 10 % do total dos trabalhadores de escritório.

5- Para as categorias de chefe de divisão ou de serviços e diretor de serviços a dotação mínima não poderá ser inferior a 50 % do número total dos chefes de secção.

6- Quadro mínimo de densidade para escriturários:

Técnico administrativo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe	-	1	2	2	3	3	4	4	5	5

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Profissionais técnicos de vendas

1- A empresa obriga-se a definir as áreas ou zonas de trabalho dos trabalhadores com as categorias de vendedor, consultor de segurança ou prospetor de vendas.

2- A transferência do trabalhador técnico de vendas para

outra área ou zona de trabalho, quando da iniciativa da entidade patronal, obriga esta a garantir ao trabalhador transferido durante os primeiros seis meses, o nível de retribuição igual à média mensal auferida nos últimos 12 meses na sua anterior área ou zona de trabalho.

## CAPÍTULO XV

### Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Regime de horários de trabalho

1- Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT.

2- Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

3- Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;

b) Se for noturno - 100 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 65.<sup>a</sup>, o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

1- Se o trabalhador não prestar trabalho em dia de feriado obrigatório tal dia contará para a média do trabalho prestado no período de referência e não sofrerá qualquer decréscimo na retribuição, com exceção da que depender da prestação efetiva de trabalho a qual só recebe se e na medida em que trabalhar.

2- Ao trabalho prestado em dia feriado aplicam-se, ainda, as seguintes regras:

a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

3- O demais regime só será aplicado quando o trabalho prestado em dia feriado, coincida e corresponda com a prestação do trabalho suplementar.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III.

2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.

3- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de horário concentrado, o valor do subsídio de alimentação será calculado na base de 22 dias e 40 horas em média semanal

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2019 de 64 726,35 € e para o ano 2020 de 66 829,96 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Regime supletivo

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.



## CAPÍTULO XVI

### Regras específicas para os operadores de valores

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Regime de horários de trabalho

1- Os regimes de horário de trabalho a vigorar nos serviços ou empresas de transporte e tratamento de valores serão os de horário normal de trabalho, por turnos ou em regime de adaptabilidade, tal como previsto no CCT.

2- Aos trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de 6 (seis) meses.

3- Para os trabalhadores que laborarem em escalas em que se aplique o regime da adaptabilidade, o trabalho suplementar pode ser prestado até ao limite de 200 (duzentas) horas anuais, 2 (duas) horas diárias em dia normal de trabalho e 6 (seis) horas semanais, contando-se para este efeito a semana que decorre entre a segunda-feira e o domingo.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será a retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) Se for diurno - 50 % na primeira hora e 75 % nas horas ou frações subsequentes;

b) Se for noturno - 100 %.

3- O trabalho suplementar prestado em dia normal não confere o direito a descanso compensatório.

4- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- Sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 71.º, o trabalho suplementar pode ser prestado até um limite de 200 (duzentas) horas por ano, não se considerando para este efeito o trabalho prestado por motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

6- Sempre que um trabalhador seja obrigado a trabalho suplementar por demora na rendição dos turnos noturnos, a empresa assegurará um serviço de transporte, se por motivo do trabalho suplementar o trabalhador perdeu a possibilidade de utilizar transportes públicos.

7- O empregador organizará o trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias feriados

1- Se o trabalhador não prestar trabalho em dia de feriado obrigatório tal dia contará para a média do trabalho prestado no período de referência e não sofrerá qualquer decréscimo

na retribuição, com exceção da que depender da prestação efetiva de trabalho a qual só recebe se e na medida em que trabalhar;

2- Ao trabalho prestado em dia feriado aplicam-se, ainda, as seguintes regras:

a) O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que o empregador os possa compensar com trabalho suplementar.

b) Quando a prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado ultrapassar o período correspondente a um dia completo de trabalho, aplicar-se-á, além do estabelecido nos números anteriores, a remuneração por trabalho suplementar.

c) O trabalhador que realiza a prestação em empresa legalmente dispensada de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha ao empregador.

3- O demais regime só será aplicado quando o trabalho prestado em dia feriado, coincida e corresponda com a prestação do trabalho suplementar.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- O subsídio de alimentação desta categoria profissional encontra-se previsto no anexo III.

2- Caso se aplique aos trabalhadores o regime de adaptabilidade, o valor do subsídio de alimentação calcular-se-á proporcionalmente à jornada diária realizada.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Regime supletivo

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

## CAPÍTULO XVII

### Regras específicas de vigilância aeroportuária

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

O presente regime aplica-se às categorias profissionais vigilante aeroportuário/APA-A, gestor de segurança aeroportuário, supervisor aeroportuário e chefe de grupo aeroportuário.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Categorias e funções

1- Todos os atuais vigilantes aeroportuários serão enquadrados na categoria vigilante aeroportuário/APA-A, com exceção daqueles que foram enquadrados nas categorias previstas no número seguinte, os quais serão nomeados pela empresa.

2- A função de chefe de equipa aeroportuário será exercida

por um vigilante aeroportuário/APA-A, nomeado pela empresa, que exerce a função de coordenação de uma equipa de trabalhadores, auferindo o subsídio de função referido no anexo IV.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**Condições específicas de admissão**

As condições mínimas de admissão e demais condições específicas para o exercício das funções dos trabalhadores vigilantes aeroportuários/APA-A abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

- a) Conhecimento básico da língua inglesa.
- b) Qualificações específicas atribuídas mediante formação especializada e certificada pelas autoridades competentes.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Local de trabalho**

No caso dos vigilantes aeroportuários/APA-A entende-se por local de trabalho o conjunto de instalações do aeroporto ou instalações adstritas ao serviço aeroportuário.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Regime de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto no presente capítulo, os horários de trabalho terão sempre, em média, 173,33 horas mensais e 40 horas semanais, de acordo com a cláusula 19.<sup>a</sup> do CCT.

2- Os regimes de horários de trabalho aplicáveis a estes trabalhadores serão:

- a) Horário normal;
- b) Horários em regime de adaptabilidade;
- c) Horários por turnos.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Adaptabilidade**

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, podendo o limite diário de oito horas ser aumentado até dez horas e a duração do trabalho semanal atingir cinquenta horas, só não se contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A duração média do trabalho é apurada por referência a um período não superior a 6 meses, cujos início e termo devem ser indicados no horário de trabalho de cada trabalhador não se extinguido com o ano civil.

3- Mensalmente apenas poderão existir, no máximo, durante quatro dias, horários diários de trabalho com seis ou sete horas;

4- Num período de dezasseis semanas, o trabalhador tem o direito, no mínimo, a dois fins-de-semana completos (sábado e domingo) e dois domingos;

5- Não pode haver prestação de trabalho para além de cinco dias consecutivos;

6- Aos trabalhadores que laborem em regime de adaptabilidade garante-se que trabalharão pelo menos 30 % (trinta por cento) dos dias efetivos de trabalho com uma carga horária de 8 (oito) horas, num período de referência máximo de

6 (seis) meses;

7- Sempre que o trabalhador laborar 5 (cinco) dias consecutivos terá direito a gozar, antes e depois desse período, 2 (dois) dias de folga consecutivos;

8- Durante dez meses do ano, haverá mensalmente, no máximo, duas folgas isoladas de 1 (um) dia;

9- Nos restantes dois meses do ano, que podem ser utilizados separadamente, poderá haver mensalmente, no máximo, quatro folgas isoladas de 1 (um) dia;

10- A empresa decidirá quais os dois meses referidos e informará o trabalhador no mês anterior;

11- A escala do trabalhador, obrigatoriamente, terá sempre a identificação do seu período de referência (início e termo).

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Regime supletivo**

Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

**CAPÍTULO XIII**

**Comissão paritária**

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- A interpretação de casos duvidosos que a presente convenção suscitar será da competência da comissão paritária, composta por 3 representantes das associações sindicais e igual número de representantes patronais.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar uma profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações mínimas a que pertence, salvaguardando-se retribuições que já venham a ser praticadas pela empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do CCT.

5- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada com aviso de receção ou correio eletrónico, com antecedência mínima de 8 dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento e deliberar a alteração da sua composição, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8- A comissão paritária, em primeira convocação, só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número dos seus elementos componentes num dos oito dias subsequentes, mas nunca antes de transcorridos três dias após a data da primeira reunião.



9- As deliberações serão tomadas por unanimidade dos membros presentes, em voto secreto, devendo nos casos que versarem sobre matérias omissas ou de interpretação, ser remetidas ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de publicação, passando, a partir desta, a fazer parte integrante do presente CCT.

## ANEXO I

### Categorias profissionais e definição de funções

#### A) Administrativos

*Diretor de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política a adotar e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Analista de sistemas* - É o trabalhador que concebe e projeta os sistemas de trabalho automático da informação que melhor responda aos fins em vista; consulta os utilizadores a fim de receber os elementos necessários; determina a rentabilidade do sistema automático; examina os dados obtidos; determina qual a informação a ser recolhida, bem como a sua periodicidade, a forma e o ponto do circuito em que deve ser recolhida; prepara os fluxogramas e outras especificações organizando o manual de análises de sistemas e funcional; pode ser incumbido de dirigir e coordenar a instalação de sistemas de tratamento automático de informação.

*Contabilista/técnico de contas* - É o trabalhador que organiza serviços e planifica circuitos contabilísticos, analisando os vários sectores de atividade, com vista à recolha de dados que permitam a determinação dos custos e dos resultados de exploração. Fornece elementos contabilísticos e assegura o controlo orçamental.

*Chefe de serviços* - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento funções de chefia e, nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de divisão* - É o trabalhador que organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou mais departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento, funções de chefia e nos limites da sua competência funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de

planeamento das atividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Programador de informática* - É o trabalhador que desenvolve, na linguagem que lhe foi determinada pela análise, os programas que compõem cada aplicação; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade dos programas e se respondem ao fim em vista; introduz as alterações que forem sendo necessárias e apresenta o resultado sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou outros processos determinados pela análise.

*Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Secretário de gerência ou administração* - É o trabalhador que se ocupa do secretariado mais específico da administração ou gerência da empresa na execução dos trabalhos mais específicos do secretariado e dando apoio nas tarefas qualitativas mais exigentes. Faz a correspondência em línguas estrangeiras.

*Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço de armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu funcionamento.

*Técnico administrativo principal* - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização de processos de informação para decisão superior. Executa as tarefas mais exigentes que competem aos técnicos administrativos e colabora com o seu superior hierárquico, podendo substituí-lo nos seus impedimentos. Pode ainda coordenar o trabalho de um grupo de profissionais de categoria inferior.

*Secretário de direção* - É o trabalhador que presta diretamente assistência aos diretores da empresa, podendo executar outros serviços administrativos que lhe forem cometidos, no âmbito desta função.

*Técnico administrativo* - É o profissional que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos a encomendas, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixas os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efetua registos de pessoal ou preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva nota de livranças, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, acidentalmente, anota em estenografia, escreve à máquina e ope-

ra com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os fundos, segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para levantamentos.

*Operador informático* - É o trabalhador que, predominantemente, receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme o programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera e controla o computador através da consola.

*Encarregado de serviços auxiliares* - É o trabalhador que coordena as tarefas cometidas aos trabalhadores auxiliares de escritório, podendo também desempenhá-las, designadamente, serviços externos, tais como cobranças, depósitos, pagamentos, compras e expediente geral, cuja orientação lhe seja expressamente atribuída pela via hierárquica.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que recebe, armazena e entrega mercadorias ou outros artigos; responsabiliza-se pela sua arrumação e conservação e mantém em ordem os registos apropriados; examina e responsabiliza-se pela concordância entre mercadorias e outros documentos e ainda anota e informa periodicamente dos danos e das perdas.

*Empregado dos serviços externos* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios serviços de informações, recolha e entrega de documentos e de expediente geral, podendo também efetuar recebimentos e pagamentos, desde que não exerça atividades próprias de cobrador.

*Rececionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicação sobre artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

*Cobrador* - É o trabalhador que efetua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos.

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

*Contínuo* - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens, objetos inerentes ao serviço interno, podendo eventualmente fazê-lo externamente; estampilha a entrega de correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada; pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento.

*Porteiro/guarda* - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das

instalações e das mercadorias e receber correspondência.

*Estagiário* - É o trabalhador que executa tarefas inerentes às funções de técnico administrativo, preparando-se para assumi-las plenamente.

*Empacotador* - É o trabalhador com tarefas de proceder à embalagem e acondicionamento dos produtos.

*Servente ou auxiliar de armazém* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

*Trabalhador de limpeza* - É o trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações.

#### B) Técnicos de vendas

*Chefe de serviços de vendas* - É o trabalhador que, mediante objetivos que lhe são definidos, é responsável pela programação e controlo de ação de vendas da empresa. Dirige os trabalhadores adstritos aos sectores de vendas.

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

*Vendedor/consultor de segurança* - É o trabalhador que, além das funções próprias de vendedor, executa predominantemente a venda de bens ou serviços, negociação de contratos e de agravamento de preços, aconselha tecnicamente sobre questões de segurança e elabora relatórios da sua atividade.

*Prospetor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de preferência e poder aquisitivo, procedendo no sentido de esclarecer o mercado com o fim de incrementar as vendas da empresa. Elabora relatórios da sua atividade.

#### C) Vigilância, prevenção, proteção e tratamento de valores

*Vigilante aeroportuário/APA-A*, anteriormente somente designada por vigilante aeroportuário, correspondente ao trabalhador que, em instalações aeroportuárias incluindo as zonas «Ar» desempenha funções de vigilância, prevenção e segurança, controlando, através de equipamentos eletrónicos (pórtico) e/ou de outros, passageiros, bagagens, objetos transportados, veículos, carga, correio, encomendas, provisões de restauração, produtos de limpeza e títulos de transportes.

*Gestor segurança aeroportuário* - Garantir a execução do contrato, a coordenação da supervisão no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens nas suas instalações.

*Supervisor aeroportuário* - Garantir a execução da supervisão e de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

*Chefe de grupo aeroportuário* - Garantir a execução de tarefas operacionais no aeroporto, de acordo com os procedimentos adequados aos serviços a realizar nos clientes conforme os padrões de qualidade definidos, por forma a garantir a zelosa proteção e segurança de pessoas e bens.

*Chefe de brigada/supervisor* - É o trabalhador a quem compete receber, apreciar e procurar dar solução aos assuntos que lhe forem apresentados. Controla a elaboração das escalas de serviço de pessoal da sua área, bem como contacta os clientes para a resolução de problemas de vigilância, sempre que necessário. Nos impedimentos do vigilante - chefe/controlador cabe-lhe substituí-lo.

*Vigilante - Chefe de transporte de valores* - É o trabalhador que, em cada delegação, e de acordo com as normas internas operacionais da empresa, é responsável pela organização dos meios humanos, técnicos e materiais necessários à execução diária do serviço de transporte de valores, bem como o seu controlo.

*Vigilante - Chefe/controlador* - É o trabalhador ao qual compete verificar e dar assistência a um mínimo de 10 e a um máximo de 15 locais de trabalho, recolhendo o serviço de fitas de controlo e mensagens e promovendo o respetivo controlo, dando conta da sua atividade aos seus superiores hierárquicos. Poderá desempenhar serviços de estática.

*Vigilante de transporte de valores* - É o trabalhador que manuseia e transporta/carrega notas, moedas, títulos e outros valores e conduz os meios de transporte apropriados.

*Operador de valores* - É o trabalhador que procede ao recebimento, contagem e tratamento de valores.

*Vigilante* - É o trabalhador que presta serviços de vigilância, prevenção e segurança em instalações industriais, comerciais e outras, públicas ou particulares, para as proteger contra incêndios, inundações, roubos e outras anomalias, faz rondas periódicas para inspecionar as áreas sujeitas à sua vigilância e regista a sua passagem nos postos de controlo, para provar que fez as rondas nas horas prescritas, controla e anota o movimento de pessoas, veículos ou mercadorias, de acordo com as instruções recebidas.

#### D) Segurança eletrónica

*Técnico principal de eletrónica* - É o trabalhador altamente qualificado que elabora projetos de sistemas de segurança eletrónica, supervisiona a sua implementação e, se necessário, configura os maiores sistemas de segurança eletrónica assegurando a respetiva gestão. Supervisiona a atividade dos técnicos de eletrónica.

*Técnico de eletrónica* - É o trabalhador especialmente qualificado que conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos em laboratórios ou nos locais de utilização; projeta e estuda alterações de esquema e planos de cablagem; deteta os defeitos, usando geradores de sinais, osciloscópios e outros aparelhos de medida; executa ensaios e testes segundo esquemas técnicos.

*Técnico de telecomunicações* - É o trabalhador com adequados conhecimentos técnicos que executa e colabora na elaboração de projetos, descrições, especificações, estimativas e orçamentos de equipamentos de telecomunicações, executa ensaios e faz correções de deficiências de projetos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos de telecomunicações.

*Encarregado de eletricista* - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

*Oficial eletricista de sistemas de alarme* - É o trabalhador que instala, ajusta, regula, ensaia e repara sistemas de segurança nos locais de utilização, tais como diversos tipos de aparelhagem elétrica e eletrónica de deteção, transmissão audível e visual, controlo de entrada e saída, vigilância, desviadores, cablagem e fios elétricos, efetuando todo o trabalho que estas instalações implicam.

*Pré-oficial* - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

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

*Aprendiz* - É o trabalhador que, sob orientação permanente dos oficiais acima indicados, os coadjuva nos seus trabalhos.

## ANEXO II

### Tabelas salariais A

#### Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2019

Nível	Categorias	jan/19
I	Diretor de serviços	1 301,90
II	Analista de sistemas	1 229,62
	Contabilista/técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 194,80
IV	Chefe de serviços	1 157,37
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 088,66
VI	Chefe de divisão	1 085,59
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 054,12
VIII	Chefe de secção	1 012,84
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/supervisor	980,60
X	Chefe de grupo aeroportuário	976,70

XI	Encarregado de eletricista	961,92
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	896,76
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante chefe/controlador	839,30
XIV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	823,31
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	816,69
XVI	Técnico administrativo de 1.ª classe	816,20
XVII	Operador de valores	814,77
XVIII	Caixa	789,27
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	751,06
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Empregado de serviços externos	738,02
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXI	Cobrador	717,87
XXII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	707,21
XXIII	Telefonista	694,39
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro/guarda	
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	612,45
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período		
	(a) aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.	

## Tabelas salariais B

Entrada em vigor a 1 de julho de 2019

Nível	Categorias	jul/19
I	Diretor de serviços	1 301,90
II	Analista de sistemas	1 229,62
	Contabilista/técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 194,80
IV	Chefe de serviços	1 157,37
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 088,66
VI	Chefe de divisão	1 085,59
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 054,12
VIII	Chefe de secção	1 012,84
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/supervisor	980,60
X	Chefe de grupo aeroportuário	976,70
XI	Encarregado de eletricista	961,92
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	896,76
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante chefe/controlador	839,30
XIV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	823,31
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	816,69
XVI	Técnico administrativo de 1.ª classe	816,20
XVII	Operador de valores	814,77
XVIII	Caixa	789,27
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	751,06
	Técnico administrativo 2.ª classe	



XX	Empregado de serviços externos	738,02
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXI	Telefonista	729,11
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro/guarda	
XXII	Cobrador	717,87
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	707,21
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	612,45
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período	
	(a) aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.	

### Tabelas salariais C

#### Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2020

Nível	Categorias	jan/20
I	Diretor de serviços	1 340,96
II	Analista de sistemas	1 266,51
	Contabilista/técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 230,64
IV	Chefe de serviços	1 192,09
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 121,32

VI	Chefe de divisão	1 118,16
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1088,38
VIII	Chefe de secção	1 043,23
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 006,00
XI	Encarregado de eletricista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante chefe/controlador	881,27
XIV	Vigilante aeroportuário/APA-A	857,52
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	773,59
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Telefonista	765,57
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro/guarda	
XXI	Empregado de serviços externos	760,16
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2º ano	728,43
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	630,82
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	

XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período		
(a) aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.		

### Tabelas salariais D

#### Entrada em vigor a 1 de julho de 2020

Nível	Categorias	jul/20
I	Diretor de serviços	1 340,96
II	Analista de sistemas	1 266,51
	Contabilista/técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 230,64
IV	Chefe de serviços	1 192,09
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 121,32
VI	Chefe de divisão	1 118,16
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 088,38
VIII	Chefe de secção	1 043,23
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/supervisor	1 029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 006,00
XI	Encarregado de eletricista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	

XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	891,82
XIV	Vigilante chefe/controlador	881,27
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/consultor de segurança	
XIX	Telefonista	796,19
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/guarda	
XX	Fiel de armazém	773,59
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XXI	Empregado de serviços externos	760,16
	Prospector de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	728,43
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	630,82
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período		
Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período		
(a) aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.		

### ANEXO III

#### Subsidios de alimentação

(Valores em euros)

O subsidio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

Categorias	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Vigilante de transporte de valores	a)*	a)*
Operador de valores	a)*	a)*
Restantes categorias	*	*

a) Ao aumento definido soma-se nove cêntimos por cada dia de trabalho prestado.

\* Aumento pelo IPC sem habitação.

#### ANEXO IV

### Subsídios de função

(Valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

Função	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Chefe de grupo	*	*
Escalador	*	*
Rondista distrito	*	*
Operador de central	*	*
Chefe de equipa aeroportuário	*	*
Fiscal de transporte público	a)*	*

a) O valor será igual ao do operador de central.

\* Aumento pelo IPC sem habitação.

#### ANEXO V

### Abono para falhas

(Valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês:

Categorias/funções	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Caixa	*	*
Operador de valores	*	*
Empregado de serviços externos	*	*
Cobrador	*	*

\* Aumento pelo IPC sem habitação.

#### ANEXO VI

### Subsídio de deslocação

(Valores em euros)

	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Almoço ou jantar	*	*
Dormida e pequeno-almoço	*	*
Diária completa	*	*

\* Aumento pelo IPC sem habitação.

#### ANEXO VII

### Subsídio de transporte

1- Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 40,83 €, pagos durante onze meses ao ano.

2- Este subsídio será pago a partir de 1 de julho de 2019.

3- O valor do subsídio de transporte será atualizado a 1 de janeiro de 2020, pelo IPC sem habitação.

As percentagens de aumento do IPC referidos nos anteriores anexos III, IV, V, VI e VII referem-se à taxa de variação média sem habitação do ano anterior, fixada pelo INE, cujos respetivos valores serão estabelecidos em reunião de comissão paritária que se realizará em janeiro do ano seguinte para seguidamente ser publicada em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 23 de maio de 2019.

Pela Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF:

*José Manuel Morgado Ribeiro*, na qualidade de presidente da direcção.

Pela ASSP - Associação Sindical da Segurança Privada:

*Rui Brito da Silva*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de julho de 2019, a fl. 99 do livro n.º 12, com o n.º 164/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2006, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2007, n.º 18, de 15 de maio de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2015 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2017 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018.

**Alterações**

**CAPÍTULO I**

**Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

- 1- *(Mantém-se.)*
- 2- *(Mantém-se.)*
- 3- O presente contrato coletivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

**Cláusula 2.ª**

**Vigência e denúncia**

- 1- *(Mantém-se.)*
- 2- A tabela salarial e o subsídio de refeição vigorarão por 12 meses, produzindo efeitos entre 1 de janeiro de 2019 e 31 de dezembro de 2019.
- 3- *(Mantém-se.)*
- 4- *(Mantém-se.)*
- 5- *(Mantém-se.)*
- 6- *(Mantém-se.)*
- 7- *(Mantém-se.)*

**Cláusula 48.ª**

**Subsídio de Natal**

- 1- *(Mantém-se.)*
- 2- *(Mantém-se.)*
- 3- *(Mantém-se.)*
- 4- Para os efeitos do número anterior, não são consideradas, cumulativamente, as faltas e/ou licenças motivadas por:
  - a) *(Mantém-se.)*
  - b) Licença parental inicial prevista na lei;
  - c) *(Mantém-se.)*
- 5- *(Mantém-se.)*
- 6- *(Mantém-se.)*
- 7- *(Mantém-se.)*

**Cláusula 50.ª**

**Feriados obrigatórios**

- 1- *(Mantém-se.)*
- 2- Para os efeitos no disposto desta cláusula, reproduz-se o elenco dos feriados obrigatórios e legalmente permitidos à data do acordo:
  - 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
- Ponto único. *(Mantém-se.)*
- 3- *(Mantém-se.)*
- 4- *(Mantém-se.)*

**Cláusula 85.ª**

**Direitos de parentalidade**

Às/aos trabalhadoras/es são assegurados os direitos de parentalidade previstos na lei.

**Cláusula 98.ª**

**Comissão paritária**

- 1- *(Mantém-se.)*
- 2- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente contrato e, bem assim, proceder à redefinição e enquadramento das categorias e carreiras profissionais durante o ano de 2019, a integrar em futura revisão deste CCT. Para tanto, a CNP e a CNS comprometem-se a constituir um grupo de trabalho, para cumprir tal desiderato.
- 3- *(Mantém-se.)*
- 4- *(Mantém-se.)*



ANEXO I-A

**Tabelas salariais**

**Sector produção**

1 de janeiro a 30 de abril de 2019		1 maio a 31 dezembro de 2019	
Grupos	Remunerações mínimas (euros)	Grupos	Remunerações mínimas (euros)
A	911	A	931
B	809	B	829
C	731	C	751
D	655	D	675
E	622	E	642
F	600	F	610
G	600	G	604
H	600	H	602
I	600	I	600

As categorias de bordadora, preparadora e acabadora, enquadradas na letra I, auferem a título excecional e transitório o montante de 601 euros. Subsídio de alimentação - 2,40 euros.

ANEXO I-B

**Tabelas salariais**

**Sector administrativo**

1 de janeiro a 30 de abril de 2019		1 maio a 31 dezembro de 2019	
Grupos	Remunerações mínimas (euros)	Grupos	Remunerações mínimas (euros)
A	949	A	969
B	835	B	855
C	755	C	775
D	720	D	740
E	700	E	720
F	625	F	645
G	600	G	615
H	600	H	600

Subsídio de alimentação - 2,40 euros.

Porto, 31 de maio de 2019.

Pel' Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - AANIVEC/APIV:

*Alexandre Monteiro Pinheiro*, na qualidade de mandatário.

*Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo*, na qualidade de mandatária.

Pel' A Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

*Manuel António Teixeira de Freitas*, na qualidade de mandatário.

*Isabel Cristina Lopes Tavares*, na qualidade de mandatária.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-Os-Montes.

SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto.

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro.

Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul.

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro.

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa.

Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta.

SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e de Artigos Têxteis.

Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil do Norte.

Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-Os-Montes.

Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 1 de julho de 2019, a fl. 99 do livro n.º 12, com o n.º 161/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo de trabalho com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2018.

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência da convenção

##### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dedicam à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão representadas pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel (FAPEL) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que a presente convenção venha a abranger cerca de 900 trabalhadores e 3 empresas.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem uma vigência mínima de quatro anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão vigência de 12 meses e serão revistas anualmente.

##### Cláusula 23.ª

##### Transporte e ajudas de custo

- 1- (...)
- 2- Os trabalhadores em deslocação terão direito às seguintes ajudas de custo:
  - a) Pequeno almoço - 1,73 €;
  - b) Almoço ou jantar - 9,18 €;
  - c) Dormida - 27,64 €;
  - d) Diária completa - 48,76 €.
- 3- (...)

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Subsídio de alimentação**

1- Por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado as empresas pagarão um subsídio de alimentação não inferior a 4,85 €.

2- (...)

3- Na situação prevista no número anterior e na ausência de funcionamento dos refeitórios, serão pagos os seguintes valores:

a) Pequeno almoço - 1,73 €;

b) Almoço ou jantar - 4,85 €;

c) Ceia - 3,26 €.

## ANEXO III

**Tabela de remunerações de base (mínimos)****(Produção de efeitos a 1 de maio de 2019)**

Níveis de qualificação do trabalho	Profissões/categorias	Retribuição (em euros)
1- Quadros superiores	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	1 142,40
2- Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	1 085,48
3- Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	914,33

4- Quadros intermédios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	834,67
5- Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	823,24
6- Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	754,49
7- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	686,77
8- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	635,05

9- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	611,80
10- Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/cogeração	605,00
11- Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	603,00
12- Profissionais não qualificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	600,00

Lisboa, 30 de maio de 2019.

Pela Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL):

*António de Andrade Tavares*, mandatário.

*Manuel Cavaco Guerreiro*, mandatário.

*Gregório da Rocha Novo*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação de:

SITSESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo.

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Média.

*Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes*, mandatário.

Depositado em 2 de julho de 2019, a fl. 99 do livro n.º 12, com o n.º 163/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Risto Rail Portugal, L.<sup>da</sup> e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal**

### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito, área e revisão**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **(Âmbito)**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE obriga, por um lado, a Risto Rail Portugal, L.<sup>da</sup> cuja atividade consiste na exploração do serviço de refeições a bordo de comboios e, por outro, 96 trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **(Área)**

A área de aplicação da presente convenção colectiva de trabalho define-se pela área territorial da República Portuguesa.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **(Vigência e revisão)**

1- O presente AE entra em vigor em 1 de janeiro de 2019 e vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses.

2- Porém as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de Janeiro de cada ano.

3- Este AE poderá ser denunciado até vinte e um e nove meses respectivamente sobre as datas referidas nos números anteriores.

4- A denúncia, para ser válida, será feita por carta registada com aviso de recepção remetida à contraparte e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

5- A contraparte enviará obrigatoriamente uma contraproposta única à parte denunciante até trinta dias após a recepção da proposta.

6- A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

7- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no



1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

8- As negociações durarão 20 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 10, mediante acordo das partes.

9- Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceita o proposto.

10- Porém, haverá como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela.

## CAPÍTULO II

### Da admissão, contratos de trabalho e carreira profissional

#### Cláusula 4.ª

##### (Condições de admissão)

A) Para os trabalhadores de restauração e bebidas:

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos completos.

2- Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondente ao último ano de escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

3- Quem ainda não seja titular de carteira profissional ou certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para a respectiva profissão, deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

4- Têm preferência na admissão:

a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional, ou do certificado de aptidão profissional.

b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.

B) Trabalhadores de escritório:

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2- Para estes trabalhadores exige-se como habilitações mínimas o curso unificado ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

#### Cláusula 5.ª

##### (Período de experiência)

1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2- Durante o período da experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3- O período de experiência é de:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica;

c) elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

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

4- Para a contagem do período de experiência de 30 dias, serão contados os dias seguidos ou interpolados em que haja prestação efectiva de trabalho.

#### Cláusula 6.ª

##### (Título profissional)

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido desse título.

#### Cláusula 7.ª

##### (Contratos de trabalho)

1- Antes ou durante os 15 dias iniciais da prestação de trabalho, têm as partes obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2- Desse contrato que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar além dos nomes, função, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração, descrição de funções.

3- Se a entidade patronal não cumprir as disposições referidas nos números anteriores cabe-lhe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pela outra parte.

#### Cláusula 8.ª

##### (Estágio)

1- Estágio é o tempo necessário para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão.

2- O período de estágio é de 12 meses para os trabalhadores administrativos e de 6 meses para os restantes.

3- Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional encontrarão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria.

4- O regime previsto nesta cláusula não se aplica em estágios escolares ou profissionais.

## CAPÍTULO III

### Quadros, acessos e densidades

#### Cláusula 9.ª

##### (Organização do quadro de pessoal)

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal sem prejuízo, porém, das dis-

posições da lei geral e das normas deste AE.

2- A classificação dos trabalhadores para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**(Promoção e acesso - Conceito)**

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma classe, grau ou categoria profissional superior à sua, ou a qualquer outra categoria profissional a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**(Acesso - Normas gerais e específicas)**

1- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores habilitados com a respectiva categoria profissional averbada na carteira profissional, ou, não os existindo, pelos trabalhadores de categoria, escalão ou classe imediatamente inferior.

2- Havendo mais de um candidato na empresa a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação profissional em curso de formação, aperfeiçoamento ou reciclagem de escola profissional, maior antiguidade e maior idade.

3- Os profissionais que não possuam categoria profissional de chefia ou supervisão, ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem cinco anos de permanência na mesma categoria, salvo razões objectivas resultantes de uma avaliação global para a sua não promoção que serão comunicadas, por escrito, ao trabalhador.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**(Densidades de estagiários)**

1- Nas secções em que haja até 2 profissionais só poderá haver 1 estagiário e naquelas em que o número for superior poderá haver 1 estagiário por cada 3 profissionais.

2- O disposto no número anterior não prejudica a proibição ou limitação da existência de trabalhadores classificados como estagiários que resulte de outras normas deste AE

**CAPÍTULO IV**

**Dos direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**(Deveres da entidade patronal)**

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente, as disposições desta convenção e as normas que a regem;

b) Passar atestados aos trabalhadores ao serviço quando por estes solicitados, com o pedido devidamente justificado, onde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, deste que quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respei-

tando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;

c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;

d) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente contrato;

e) Colocar em painel em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;

f) Facultar uma sala para reuniões de trabalho dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;

g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;

i) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos, salvo o disposto na cláusula 16.<sup>a</sup>;

j) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança, saúde e higiene no trabalho;

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

l) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou de formação e aperfeiçoamento profissional o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 92.<sup>a</sup>

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**(Deveres dos trabalhadores)**

São obrigações do trabalhador:

a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;

c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;

d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal e superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;

f) Guardar segredo profissional;

g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade da função que

desempenha, sem aviltamento da condição humana;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;

i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o trabalho, desde que aprovados pelo organismo estatal competente;

k) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado;

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

1- É proibido à entidade patronal:

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

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

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo acordo individual e escrito do trabalhador e aprovação do organismo estatal competente;

d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 24.<sup>a</sup>;

e) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de actividade sem acordo deste, salvo nos casos previstos na cláusula 38.<sup>a</sup>;

f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

g) A prática de lock-out;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ele indicada;

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

2- A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade funcional)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação fun-

cional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

6- A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Igualdade de tratamento)

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Liberdade de opinião e expressão)

É reconhecida, no âmbito da entidade empregadora prevista na cláusula 1.<sup>a</sup> deste AE, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Reserva da intimidade da vida privada)

1- A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2- O disposto no número anterior não prejudica o poder da entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos

meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**(Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)**

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento nomeadamente o que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho

2- Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**(Coacção/assédio)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**(Cobrança da quotização sindical)**

1- Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, a empresa deduzirá, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2- Nos 15 dias seguintes a cada cobrança, a empresa remeterá ao sindicato respectivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido.

3- Os Sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

4- No caso de cessação da concessão, a empresa obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**(Baixa de categoria)**

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo organismo estatal competente.

CAPÍTULO V

**Da prestação de trabalho**

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Período diário e semanal de trabalho)**

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período máximo de trabalho é de 8 horas diárias e 40 semanais.

2- Para os trabalhadores a bordo e dos armazéns, o regime previsto no número anterior é de quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**(Intervalos de horário de trabalho)**

1- Para os trabalhadores a bordo o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 3h30, excepcionalmente e de forma não continuada, 4h30.

2- Para os trabalhadores a bordo da área de Braga (Braga - Lisboa - Braga) o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 5h00.

3- Para os trabalhadores de terra o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 1 hora.

4- Todos os trabalhadores têm direito a um período de intervalo diário mínimo de 15 minutos para uma pequena refeição que conta como tempo de trabalho efectivo.

5- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte não poderá ser inferior a 12 horas.

Cláusula 27.<sup>a</sup>

**(Horários especiais)**

1- O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7 horas e até às 23 horas.

2- Quando se admita, temporariamente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

3- Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador deverá ser praticado horário seguido.

Cláusula 28.<sup>a</sup>

**(Definição e alteração do horário de trabalho)**

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

2- A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho quando haja necessidade imperiosa de mudança de horário geral de funcionamento devidamente fundamentada, ou haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores; em qual-



quer caso, porém, sem alteração do sistema de escalas e a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para qualquer trabalhador.

3- O acréscimo de despesas, incluindo de transporte, que passem a verificar-se para o trabalhador, resultantes da alteração do horário, será encargo da entidade patronal, excepto se a alteração tiver resultado de solicitação escrita do trabalhador.

4- O novo horário e os fundamentos da alteração, quando este seja da iniciativa da entidade patronal, serão afixados no painel da empresa com uma antecedência mínima de 30 dias, relativamente à data da entrada em vigor, excepto se a alteração resultar de imposição dos clientes da empresa que não permita a cumprimento daquele prazo, devendo ainda assim respeitar uma antecedência nunca inferior a 7 dias.

5- A definição, organização e alteração dos horários de trabalho tem de ser precedida de consulta prévia aos delegados sindicais.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Horário parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período de trabalho semanal não inferior a 20 % nem superior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação compatível.

2- A remuneração para as duas situações referidas no número 1, será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado, de acordo com o disposto no número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>

3- Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de 2 ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de 8 horas diárias e 35 semanais e, desde que não seja em empresas concorrentes.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Isenção do horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam funções compreendidas nos níveis XI a VII do anexo I.

2- O requerimento de isenção, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador, será dirigido ao organismo estatal competente.

3- O trabalhador isento, terá direito a um prémio calculado sobre a retribuição mensal no valor de 25 %.

4- Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes decorrentes de faltas imprevisíveis de trabalhadores, ou se verificarem casos de força maior.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando invoque motivo sério.

4- Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado de modo a permitir eficaz e de fácil verificação.

5- Cada trabalhador só pode prestar o máximo de 2 horas suplementares diárias e 180 horas anuais, excepto quando se trate das situações previstas na alínea b) do número 2 desta cláusula.

6- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar terá de ser sempre garantido um descanso mínimo subsequente de 12 horas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do trabalho suplementar)

1- A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva, acrescida de 100 %.

2- O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

Rm = Retribuição mensal total;

N = Período normal de trabalho semanal.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia normal e o trabalho prestado em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

4- 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, à razão de um trabalhador por dia.

5- O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

6- A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador, ou se causar prejuízo sério ao serviço, desde que fundamentado.

7- Quando o trabalho suplementar for devido por substituição de trabalhador ausente e se prolongue por mais de cinco horas, sem prejuízo do pagamento do trabalho suplementar, haverá lugar a um dia de descanso compensatório no dia seguinte.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Trabalho nocturno)

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

2- O trabalho nocturno prestado entre as 20 e as 24 horas será pago com um acréscimo de 25 %.

3- O trabalho nocturno prestado entre as 24 e as 7 horas será pago com um acréscimo de 50 %.

4- Porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas 4 ou mais horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

5- Se além de nocturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.

6- Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.

7- As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos, serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)

1- Em todos os locais de trabalho é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.

2- As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivadas e identificadas, serão guardadas pelo tempo mínimo de 5 anos.

3- Sobre a empresa que, de qualquer modo, infrinja as obrigações constantes dos números anteriores recai o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os horários invocados pelos trabalhadores não são os verdadeiros.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Mapas de horário de trabalho)

1- Os mapas de horário de trabalho serão comunicados ao organismo estatal competente nos termos da legislação aplicável e afixados na secção respectiva.

2- Os mapas de horário de trabalho conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: nome da firma localização da secção, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho.

3- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 10, quando respeitem apenas ao aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.

4- As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio ou em suporte magnético e afixadas nas secções respectivas.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Deslocação em serviço)

1- Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:

a) Transporte em qualquer meio à escolha da empresa, ou ao valor que vigorar para a função pública por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;

b) Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;

c) Pagamento do trabalho suplementar contado da hora de partida da sua residência e hora de chegada.

2- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa deverá esta abonar previamente, um valor estimado e acordado entre as partes, de modo a fazer face às despesas de deslocação em serviço.

3- Nenhum trabalhador, deslocado em serviço, com viatura automóvel, do trabalhador ou da empresa, poderá fazer mais de 700 km diários ao serviço da empresa.

4- Nas grandes deslocações, a entidade patronal deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

1- O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no acto de admissão de cada trabalhador.

2- Entende-se por local de trabalho a secção em que o trabalhador preste serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade)

1- Os trabalhadores não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o seu acordo prévio, por escrito.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço, ou se tal mudança resultar de alteração da prestação de serviços aos clientes, imposta por estes.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato, tendo nesse caso direito a uma indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, três meses.

4- À empresa fica, em todos os casos de transferência, a

obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

## CAPÍTULO VI

### Da suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal e feriados

###### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### (Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal que será sempre gozado ininterruptamente, de acordo com o disposto na cláusula 25.<sup>a</sup>

2- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida mediante acordo dos interessados e autorização prévia da empresa, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.

3- A entidade patronal proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

###### Cláusula 40.<sup>a</sup>

###### (Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal)

1- É permitido trabalhar em dias de descanso semanal, nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será havido como suplementar e remunerado, em função do número de horas realizadas de acordo com a fórmula seguinte, acrescentando o respectivo valor à retribuição mensal do trabalhador:

$$R = (RH \times N) \times 2$$

sendo:

R - remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

RH - Remuneração da hora normal;

N - Número de horas trabalhadas.

3- Quando o trabalhador realize pelo menos 4 horas de trabalho em dia de descanso semanal, o pagamento será feito por todo o período diário, sem prejuízo de maior remuneração, quando este seja excedido.

4- Além disso, nos 3 dias seguintes terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso semanal, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso nos termos referidos no número anterior o trabalho desses dias ser-lhe-à pago como suplementar.

###### Cláusula 41.<sup>a</sup>

###### (Feriados)

1- O trabalho prestado em dias feriados, será havido como suplementar e pago nos termos do número 2 e 3 da cláusula anterior.

2- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

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;

Sexta-Feira Santa (festa móvel).

3- Além dos atrás enumeradas, são ainda de observância obrigatória a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal da localidade, ou quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, noutra dia com significado local no período de Páscoa.

#### SECÇÃO II

##### Férias

###### Cláusula 42.<sup>a</sup>

###### (Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3- Porém, no ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desse ano, bem como ao período de férias vencido em 1 de Janeiro, no caso de ainda não o ter gozado.

5- O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6- 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.

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

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

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**(Duração das férias)**

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

2- Para efeitos de férias são úteis os dias da semana, de segunda-feira a domingo, com exclusão dos dias de descanso semanal e feriados.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

4- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**(Escolha da época de férias)**

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

2- Na falta de acordo compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de maio a 31 de outubro, depois de consulta prévia aos delegados sindicais e de forma a que os trabalhadores da empresa, pertencentes ao mesmo agregado familiar, gozem férias simultaneamente.

3- O início das férias terá que coincidir com o dia seguinte aos dias de descanso semanal.

4- Na fixação das férias a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa de modo a permitir, anual e consecutivamente a utilização, de todos os meses de verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 31 de janeiro de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro; porém se o trabalhador for admitido depois de 31 de janeiro, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 30 de setembro.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**(Alteração do período de férias)**

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento, ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pres-

suposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável., sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**(Retribuição das férias)**

1- A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

2- No caso de o trabalhador ter direito a retribuição variável, será integrada na retribuição das férias 1/12 das comissões dos últimos 12 meses.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**(Subsídio de férias)**

1- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

2- No ano de cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual à retribuição do período proporcional de férias.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 59.<sup>a</sup> não poderá implicar a redução do subsídio de férias.

4- Sempre que ocorra mudança de concessionária a adquirente responsabilizar-se-á pelos subsídios de férias a pagar aos trabalhadores que ainda os não tenham recebido, sem prejuízo do direito de regresso, da adquirente, em relação à anterior concessionária na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**(Momento do pagamento)**

1- As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2- O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

3- No caso do não cumprimento do previsto no número anterior, com culpa por parte do empregador, o trabalhador pode recusar iniciar as férias, tendo, neste caso, direito ao disposto na cláusula 52.<sup>a</sup> deste AE.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

**(Doença no período de férias)**

1- As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente comprovados.

2- No caso do 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 2 da cláusula 44.<sup>a</sup> deste AE.

3- Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Exercício de outra actividade durante as férias)

1- O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado nas férias)

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após três meses de prestação de serviço efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, salvo no caso de licença sem vencimento em que se aplica o número 3 da cláusula 42.<sup>a</sup> desta convenção.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

Se a entidade patronal, com culpa, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos das cláusulas desta convenção pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

### SECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### (Noção)

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas, somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem

fracções de dia.

3- Exceptuam-se do número anterior, as ausências parciais não superiores a 10 minutos, que não excedam por mês 45 minutos, as quais não serão consideradas.

4- Quando o horário não tenha duração uniforme a redução das ausências parciais a dias, far-se-à tomando em consideração o período diário de maior duração.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Tipo de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;

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

c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais, ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 122.<sup>a</sup> e 126.<sup>a</sup>;

d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a 6 anos;

g) As dadas no dia do aniversário do trabalhador;

h) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por semestre;

i) As dadas durante 5 dias úteis por ocasião do parto da mulher;

j) As dadas até um dia por cada menor, e por trimestre, para se deslocar à escola a fim de se inteirar da situação do menor;

k) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4- As faltas a que se refere a alínea f) do número 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo ao mesmo tempo usar daquela faculdade mais de 1 trabalhador por cada 5, e não mais do que 1 trabalhador nas secções até 5 trabalhadores.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados;

b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de



mesa e habitação com o trabalhador.

c) Um dia por morte de primos e bisavós.

2- Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**(Participação e justificação das faltas)**

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

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

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

4- A entidade patronal até 15 dias após a apresentação do trabalhador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.

5- A prova da situação de doença deverá ser feita nos termos previstos na lei.

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**(Efeito das faltas justificadas)**

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea c), f) e g) do número 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, salvo disposição legal ou convencional em contrário;

b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador receba subsídio da Segurança Social respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador receba subsídio ou seguro.

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**(Desconto das faltas)**

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm}{30} = Rd$$

sendo:

Rm - Remuneração mensal;

Rd - Remuneração diária.

Cláusula 59.<sup>a</sup>

**(Efeito 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 determinam perda de retri-

buição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou correspondente à proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 60.<sup>a</sup>

**(Momento e forma de pagamento)**

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 61.<sup>a</sup>

**(Licença sem retribuição)**

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a dois anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos nos níveis de VII a X do anexo I, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 30 dias.

**SECÇÃO IV**

**Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

Cláusula 62.<sup>a</sup>

**(Impedimento respeitante ao trabalhador)**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efecti-

va prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

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

4- Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal, no prazo de 15 dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 63.<sup>a</sup>

**(Verificação de justa causa durante a suspensão)**

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir do contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)**

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou à concedente, por razões de interesse destas, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição e demais regalias existentes, adquiridas ou não pelo presente AE.

## CAPÍTULO VII

### Da retribuição

#### SECÇÃO I

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Princípios gerais)**

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

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

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Critérios de fixação da remuneração)**

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado em substituição de trabalhador ausente por doença, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer tendo direito à reclassificação se o trabalhador substituído não retomar o posto de trabalho ou, no caso de a retomar, se permanecer

nas funções decorridos 15 dias da data de regresso daquele.

3- Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Lugar e tempo de cumprimento)**

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua actividade e dentro das horas normais de serviço ou através de transferência bancária se para isso der o seu acordo no acto de admissão.

2- O pagamento deve ser efectuado até ao último dia do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

**(Documento a entregar ao trabalhador)**

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar em dia normal, atrasos de comboios, em dias de descanso, feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, dedução e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**(Partidos)**

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**(Objectos perdidos)**

1- Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extra-aviados ou perdidos pelos clientes.

2- Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

#### SECÇÃO II

### Remuneração pecuniária

Cláusula 71.<sup>a</sup>

**(Remunerações mínimas pecuniárias de base)**

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo I.

2- No cálculo dessas remunerações não é considerado o

valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

3- O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador independentemente do montante deste.

4- Em todos os casos em que por força das disposições deste AE ou da lei haja lugar à efectivação de cálculos monetários, o respectivo resultado será sempre arredondado para o previsto na lei, excepto na tabela salarial em que será feito para o euro imediatamente superior.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**(Garantia de anualidade da revisão de salários)**

As partes acordam, reciprocamente, em garantir que de futuro, as revisões dos salários e cláusulas de expressão pecuniária entrarão sempre em vigor no dia 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**(Subsídio de transporte)**

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 82,32 €.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo principal e os assistentes de bordo com quatro anos de antiguidade têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de e 42,16 €.

3- O subsídio de transporte não é devido no mês das férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**(Abono para falhas)**

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente administrativo e chefe de bordo têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 5 % do seu salário base.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 2 % do seu salário base.

3- Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos nas respectivas funções, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

4- O abono de falhas não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**(Subsídio de Natal)**

1- Na época de Natal, até ao dia 15 de dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a 1 mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Efectuando-se transferência da concessão, a responsabilidade do pagamento do subsídio de Natal, recairá sobre a nova concessionária, sem prejuízo do direito de regresso de

nova concessionária em relação à anterior, na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

Cláusula 76.<sup>a</sup>

**(Subsídio de refeição)**

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição diário no valor de 7,36 €, que será pago 22 dias no mês.

2- O subsídio de refeição não é devido no período de férias.

Cláusula 77.<sup>a</sup>

**(Alimentação em espécie)**

1- Sem prejuízo do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de secção que prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional, têm direito a duas sandes e dois sumos em cada dia de serviço.

2- No caso dos trabalhadores que prestam serviços nos comboios será de uma sande e um sumo em cada viagem.

3- A qualidade da alimentação terá de ser igual à que é servida ao cliente.

4- No caso de não haver disponível refeição em quantidade e qualidade igual à que é servida ao cliente o trabalhador terá direito à escolha da ementa em uso para o preço mais baixo.

Cláusula 78.<sup>a</sup>

**(Alimentação especial)**

O profissional que por prescrição médica, validada pela entidade empregadora, necessite de alimentação especial, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário.

**CAPÍTULO VIII**

**Segurança Social**

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**(Complemento de seguro)**

1- É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva.

2- A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**(Contribuições)**

1- Em matéria de Segurança Social a entidade patronal e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção, pagarão os valores fixados nos termos do competente regulamento.

2- As contribuições por parte da empresa e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**(Controlo das contribuições)**

As folhas de retribuições, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da Segurança Social deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

CAPÍTULO IX

**Dos serviços sociais e de saúde**

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**(Higiene e segurança)**

As instalações das secções abrangidas por esta convenção devem obedecer às condições necessárias que garantam a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, nos termos fixados na lei.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**(Condições de asseio dos locais de trabalho)**

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e, ainda, as instalações sanitárias ou outras, postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser conveniente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**(Iluminação)**

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das 2 formas, de acordo com as normas internacionais adoptadas.

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**(Lavabos)**

É obrigatória existência em locais apropriados de lavabos com chuveiros em número suficiente.

Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

Devem existir também, em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento adequado.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

**(Vestiários)**

1- Para permitir ao pessoal guardar ou mudar de roupa, devem existir vestiários em quantidade suficiente nas instalações de Lisboa - St.<sup>a</sup> Apolónia, Porto-Campanhã e também em Braga quando obtiver para o efeito instalações por parte da empresa concedente da concessão.

2- Os vestiários devem comportar armários individuais de

dimensões suficientes e convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**(Locais subterrâneos e semelhantes)**

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitante à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**(Primeiros socorros)**

1- Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2- O equipamento dos armários caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no número anterior, deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3- O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**(Sala de convívio)**

A empresa porá à disposição dos trabalhadores salas destinadas ao seu convívio e recreio em Lisboa-St.<sup>a</sup> Apolónia, Porto-Campanhã.

CAPÍTULO X

**Condições específicas**

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**(Proteção na parentalidade)**

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade previstos na lei, os direitos conferidos ao pai e à mãe no tocante à parentalidade caracterizam-se da seguinte forma:

1- Licenças:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez:

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, 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.

b) Licença por interrupção da gravidez:

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

A trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo

que possível, atestado médico com indicação do período da licença

*c) Licença parental inicial:*

Com o nascimento do filho, o pai e a mãe têm direito a uma licença de 120 ou 150 dias que podem partilhar entre si.

Caso partilhem a licença, esta poderá ter mais 30 dias e atingir a duração de 180 dias devendo o empregador ser informado, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um.

Caso não partilhem a licença, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até 7 dias após o parto da duração da licença e do início do respectivo período.

*d) Licença parental exclusiva da mãe:*

A trabalhadora tem obrigatoriamente de gozar 42 dias após o parto e pode gozar até 30 dias antes do parto.

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.

*e) Licença parental exclusiva do pai:*

O pai deve gozar um período de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

Após o gozo dos 15 dias úteis obrigatórios, o pai pode ainda gozar 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

O pai trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso do gozo facultativo de licença não deve ser inferior a cinco dias.

*f) Licença em caso de adopção:*

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem ao gozo de licença idêntica à licença parental inicial.

*g) Licença parental complementar:*

O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar a gozar consecutivamente ou até 3 períodos, em qualquer das seguintes modalidades:

1- Licença parental alargada, por três meses;

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

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

4- Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

O empregador deve ser informado da modalidade pretendida e do início e do termo de cada período, por escrito com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

*h) Licença para assistência a filho:*

Os pais têm ainda direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, devendo o empregador ser informado, por escrito

e com a antecedência de 30 dias:

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

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

3- Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

4- Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

*i) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:*

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

2- Direito a faltar:

*a) Até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos/adoptados/enteados menores de 12 anos ou, no caso de hospitalização, durante todo o tempo que esta durar.*

*a) Até 15 por ano, em caso de doença ou acidente a filho, adoptado ou enteado maior de 12 anos integrado no agregado familiar.*

*b) Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam.*

3- Dispensas:

*a) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados. Sempre que possível, estas consultas dever-se-ão verificar fora do horário de trabalho.*

A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-Natal.

*b) O pai tem direito a 3 dispensas ao trabalho para acompanhar a mãe às consultas pré-natais.*

*c) A mãe que comprovadamente amamenta o filho, tem direito, durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensada diariamente em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. Neste caso a mãe deverá comunicar ao empregador que amamenta o filho com a antecedência mínima de 10 dias sobre o início da dispensa, devendo apresentar atestado médico comprovativo após o 1.º ano de vida.*

*d) A mãe ou o pai, no caso de não haver amamentação, têm direito por decisão conjunta, à dispensa diária em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, para aleitação até o filho perfazer 1 ano. Neste caso, quem beneficiar da dispensa deverá comunicar ao empregador que aleita o filho com a antecedência mínima de 10 dias sobre o início da dispensa, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, se for caso disso e provar que este informou o respectivo empregador da decisão conjunta.*

4- Especiais condições de trabalho:

*a) O/a trabalhador/a com filho menor de 12 anos ou com filho deficiente; tem direito a trabalhar a tempo parcial ou*



com flexibilidade de horário.

b) A trabalhadora grávida ou com filho menor de 12 meses e o pai que esteja a gozar o remanescente da licença de maternidade da mãe não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

c) A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte nos seguintes casos: nos 112 dias anteriores e posteriores ao parto e durante todo o período em que durar a amamentação.

d) A/o trabalhador/a que tenham filhos até que completem 11 anos, a fixação de horário seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizada com tal horário.

e) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar exposições a riscos para a sua segurança e saúde.

f) Nas actividades susceptíveis de apresentar riscos específicos, dever-se-á proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Os resultados desta avaliação devem ser fornecidos por escrito à trabalhadora.

5- Efeitos das licenças, dispensas e faltas:

a) O gozo da licença de maternidade e paternidade não prejudica o aumento de dias de férias.

b) As dispensas para consultas, amamentação e aleitação são consideradas como tempo de serviço efectivo.

c) Todas as outras licenças, faltas ou dispensas não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

6- Protecção no despedimento:

a) O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se sempre feito sem justa causa, carecendo sempre de parecer prévio da entidade competente em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

b) O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma protecção no despedimento que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### **(Trabalho de menores)**

1- Aos menores de 18 anos de idade ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.

2- Os trabalhadores menores de 18 anos, sempre que possível têm direito a gozar férias simultaneamente com os pais ou tutores ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### **(Trabalhadores-estudantes)**

1- Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino, particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário para frequentar as aulas e sem perda de remuneração uma hora diária, num dos períodos de começo ou termo do seu horário.

2- Em cada ano lectivo e para os efeitos de exames, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, sem perda de vencimento, por 5 dias, além dos necessários para efectuar as provas de exame.

3- Qualquer destes direitos fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo; pode também, a entidade patronal, sempre que o julgue necessário, requerer directamente ao estabelecimento de ensino respectivo a prova daqueles factos.

## **CAPÍTULO XI**

### **Da disciplina**

Cláusula 93.<sup>a</sup>

#### **(Conceito de infracção disciplinar)**

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente contrato.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### **(Poder disciplinar)**

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

2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando expressamente mandatados.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

#### **(Obrigatoriedade do processo disciplinar)**

1- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2- O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias; poderá porém, este prazo ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que não possam efectivar-se no período inicial, ou quando tal se justificar no interesse da defesa, fundamentado por escrito.

Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### **(Tramitação do processo disciplinar)**

1- Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores através de uma nota de culpa.

2- A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a sua residência habitual.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a 12 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores, pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores.

6- Para a contagem dos prazos referidos nos números 3 e 4, não são considerados dias úteis o sábado, domingo e feriados.

7- No caso de não haver comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste capítulo serão feitas à comissão sindical e no caso do trabalhador ser representante sindical sê-lo-á também ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Outras regras processuais)

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.

2- O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3- O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.

5- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador, como às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

6- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes na nota de culpa.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Vícios e nulidades do processo disciplinar)

1- A preterição ou preenchimento irregular de qualquer das formalidades essenciais ou prazos descritos nas cláusulas anteriores determina a nulidade do processo disciplinar.

2- A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

3- Sempre que a entidade com poder disciplinar aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infracção.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)

1- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão preventiva deverá ser comunicada por escrito ao trabalhador sob pena deste não ser obrigado a respeitá-la.

3- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a

que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2- As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3- As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 15 dias.

4- A suspensão do trabalho não poderá exceder por cada fracção 15 dias, em cada ano civil, o total de 45 dias.

5- Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado individualmente ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos deste AE;
- d) Ter declarado ou testemunhado de boa fé contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- e) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, inter-sindicais ou de trabalhadores;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Presunção de abuso)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

**(Indemnização pelas sanções abusivas)**

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização nunca inferior a 12 meses de serviço.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

**(Registo das sanções disciplinares)**

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 105.<sup>a</sup>

**(Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar)**

1- A acção disciplinar caduca no prazo de 45 dias a contar da infracção ou do seu conhecimento pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador, com competência disciplinar, desde que não tenha sido reduzida e entregue ao arguido a respectiva nota de culpa.

2- A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verifique a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 106.<sup>a</sup>

**(Execução da sanção)**

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias sobre a data em que foi notificada decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

**CAPÍTULO XII**

**Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**(Formas de cessação do contrato de trabalho)**

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

a) Caducidade;

b) Revogação por acordos das partes;

c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;

d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

f) Despedimento colectivo;

g) Extinção do posto de trabalho por razões objectivas;

h) Inadaptação do trabalhador.

3- No caso de recurso a despedimento colectivo ou extinção do posto de trabalho, os critérios de preferência na manutenção do emprego serão os seguintes:

1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;

2.º Menor antiguidade na categoria profissional;

3.º Categoria profissional de classe inferior;

4.º Menor antiguidade na empresa.

**SECÇÃO I**

**Caducidade do contrato de trabalho**

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**(Causas da caducidade)**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;

b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;

c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 109.<sup>a</sup>

**(Reforma por velhice)**

1- Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal definido para os contratados a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

a) É dispensada a redução do contrato a escrito;

b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos;

c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 109.<sup>a</sup>, este fica sujeito ao regime constante do regime legal definido para os contratos a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

**SECÇÃO II**

**Revogação por acordo das partes**

Cláusula 110.<sup>a</sup>

**(Cessação por acordo)**

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

a) O acordo de cessação do contrato deve constar de docu-

mento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;

b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos;

c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

2- No caso de rescisão por acordo ou por iniciativa do trabalhador, pode este no prazo de 7 dias úteis a seguir à produção de efeitos revogar a decisão, excepto se o acordo de revogação estiver devidamente datado e tiver havido reconhecimento notarial presencial das assinaturas.

### SECÇÃO III

#### Despedimento promovido pela entidade empregadora

##### Cláusula 111.<sup>a</sup>

###### (Justa causa de despedimento)

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

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

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

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

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

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

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

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

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador 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 administrativas;

l) Reduções anormais de produtividade.

##### Cláusula 112.<sup>a</sup>

###### (Efeitos da nulidade da rescisão)

1- Quando a rescisão declarada seja nula pelo tribunal, o trabalhador terá direito, além da reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, a receber todas as retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

### SECÇÃO IV

#### Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

##### SUBSECÇÃO I

###### Rescisão com justa causa

##### Cláusula 113.<sup>a</sup>

###### (Regras gerais)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro de 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3- Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

##### Cláusula 114.<sup>a</sup>

###### (Justa causa)

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

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

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

c) Aplicação de sanção abusiva;

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

e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;

f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

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



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

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

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

3- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### (Indemnização devida ao trabalhador)

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no número 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mes por cada ano de antiguidade calculado sobre a retribuição mensal mas nunca inferior a três meses.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### (Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita)

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta.

## SUBSECÇÃO II

### Rescisão com aviso prévio

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### (Aviso prévio)

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### (Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### (Abandono do trabalho)

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retornar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação da ausência.

3- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

4- A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### (Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, ainda que seja por concurso ou concurso publico, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica da Empresa nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5- Com a transmissão da cessação do estabelecimento transmitem-se todos os direitos individuais e colectivos.

6- Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;

b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7- Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

## CAPÍTULO XIII

### Da actividade sindical

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### (Direito à actividade sindical)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.



2- A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados é facultado o acesso à empresa nos termos da lei.

4- À entidade patronal ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 122.<sup>a</sup>

**(Dirigentes sindicais)**

1- Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva com a antecedência de um dia ou, no caso de tal não ser possível, nas 48 horas seguintes.

2- Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas funções, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 123.<sup>a</sup>

**(Tarefas sindicais)**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 122.<sup>a</sup> e 126.<sup>a</sup> e da alínea c) do número 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, a entidade patronal é obrigada a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2- A comunicação referida no número anterior será feita à empresa com uma antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3- As faltas a que se refere o número 1 desta cláusula, serão controladas a nível da empresa, não podendo, quando se trate de período superior a 5 dias, estar simultaneamente ausentes mais do que 2 trabalhadores por empresa.

Cláusula 124.<sup>a</sup>

**(Identificação dos delegados)**

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 125.<sup>a</sup>

**(Proibição de transferência dos delegados sindicais)**

Os delegados sindicais não poderão ser transferidos sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviços.

Cláusula 126.<sup>a</sup>

**(Crédito de horas)**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 8 por mês.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior, é refeito ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3- Para a utilização do crédito de horas, deverá o sindicato respectivo comunicar com um dia de antecedência ou, no caso de tal não ser possível nas 48 horas subsequentes.

Cláusula 127.<sup>a</sup>

**(Cedência de instalações)**

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa ou nas suas proximidades, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 128.<sup>a</sup>

**(Informação sindical)**

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

Cláusula 129.<sup>a</sup>

**(Direito a informação e consulta)**

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

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação pre-

vistas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;  
c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### (Reuniões fora do horário normal)

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva secção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### (Reuniões durante o horário normal)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### (Reuniões com a entidade patronal)

1- A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos, será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados e distribuídos nos estabelecimentos.

3- Estas reuniões terão lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para efeitos do disposto na cláusula 126.<sup>a</sup>

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

## CAPÍTULO XIV

### Penalidades

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### (Multas)

O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas pela convenção será punido nos termos previsto na lei.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### (Indumentárias)

1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto os sapatos.

2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### (Manutenção das regalias adquiridas)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### (Substituição do presente AE e prevalência das normas)

1- O presente AE mantém-se em vigor até que as partes o substituam por outro que expressamente o revogue na totalidade.

2- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clau-

sulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE, da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 137.<sup>a</sup>

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2 elementos nomeados pela Risto Rail Portugal, L.<sup>da</sup>, e outros 2 elementos pela FESAHT.

2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, os seus representantes.

3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos 2 representantes de cada uma das partes.

5- As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no boletim oficial do ministério da tutela.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 8 dias após a convocação de qualquer das partes.

7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do ministério da tutela.

8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito a voto.

Lisboa, 19 de maio de 2019.

Pela Risto Rail Portugal, L.<sup>da</sup>:

*Sandra Íris Sanches Godinho*, gerente.

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

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

*Luís Miguel Guimarães Trindade*, mandatário.

## ANEXO I

### Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

(De 1 janeiro a 31 de dezembro 2019)

Nível	Categorias	Remuneração base em euros
XI	Director de exploração.	1628,00
X	Responsável de operações.	1091,00
IX	Assistente de direcção. Chefe de armazém. Chefe de operações. Chefe de serviços administrativos. Técnico de contabilidade.	883,00
VIII	Controlador nível 2. Assistente administrativo principal nível 2. Subchefe de armazém. Subchefe de operações. Subchefe de serviços administrativos.	798,00
VII	Assistente administrativo principal nível 1. Chefe de bordo. Chefe de bordo e assistente de bordo (mais de 5 anos). Controlador nível 1.	668,00
VI	Assistente de bordo principal.	638,00
V	Assistente administrativo principal. Empregado de armazém principal. Preparador-coordenador.	619,00
IV	Assistente administrativo (2.º ano). Assistente de bordo (2.º ano). Empregado de armazém (2 anos). Preparador/embalador (2.º ano). Empregado de limpeza (mais de 2 anos).	612,00
III	Assistente administrativo (1.º ano). Assistente de bordo (1.º ano). Empregado de armazém (1.º ano). Preparador/Embalador (1.º ano).	600,00
II	Empregado de limpeza (até 2 anos).	600,00
I	Estagiário (6 meses).	600,00

## ANEXO II

### Definição técnica das categorias

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático, e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, venda e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Assistente de direcção* - Auxilia o director na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Assistente de bordo* - Prepara os carrinhos com os produtos e procede à sua venda ao lugar; serve os pequenos-almoços, faz a marcação e serve as refeições requeridas pelos clientes, assim como o serviço ao lugar; recebe o dinheiro dos produtos vendidos; nas portas dos comboios, faz serviço de acolhimento aos passageiros; prepara o serviço de boas-vindas na classe conforto, incluindo jornais, revistas e auriculares; colabora com o chefe de bordo nas suas funções substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Chefe de bordo* - Coordena, dirige e apoia a equipa de bordo, fecha as contas e entrega as receitas nos serviços administrativos, executa o serviço de bar na ausência do assistente de bordo. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Chefe de serviços administrativos* - Estuda, organiza,

dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços da área administrativa; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Chefe de armazém* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços do armazém; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Chefe de operações* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços da área operacional; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Controlador* - Dirige, sob a orientação do seu superior hierárquico, os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (stocks) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os salvados das fichas respectivas. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Director de exploração* - Prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos; determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados

obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira da qual os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada de programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Empregado de armazém* - Cuida da arrumação das mercadorias nas áreas de armazenamento. Em veículo ou outro meio da empresa, desloca-se aos comboios; prepara, condiciona, repõe, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Empregado de limpeza* - Executa os serviços de limpeza nos comboios e nas restantes instalações utilizadas pela empresa. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Preparador-coordenador* - Coordena e dirige. Prepara sandes e catering e procede ao seu acondicionamento. Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação das instalações e dos comboios. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Preparador-embalador* - Prepara sandes e catering e procede ao seu acondicionamento. Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação das instalações e dos comboios. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Responsável de operações* - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de exploração; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e conseqüente movimento das receitas e despesas; organiza a execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora nas relações com os clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a direcção no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; Aconselha a direcção no que respeita à política comercial e exerce a fiscalização dos custos. É ainda responsável pela gestão do pessoal. Pode representar a direcção dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam confe-

ridos, em matérias de contratação colectiva e em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação, valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela direcção da empresa. Aconselha a direcção no que diz respeito à definição da política financeira, económica e comercial. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Subchefe de armazém* - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de armazém no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Subchefe de serviços administrativos* - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de serviços administrativos no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

*Subchefe de operações* - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de operações no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

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

Depositado em 2 de julho de 2019, a fl 99 do livro n.º 12, com o n.º 161/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



**Acordo de empresa entre a OPERESTIVA - Empresa de Trabalho Portuário de Setúbal, L.<sup>da</sup> e o S.E.P. 265 - Sindicato Estivadores Portuários Setúbal - STPSET**

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, área, locais de trabalho, vigência e denúncia do contrato**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a OPERESTIVA - Empresa de Trabalho Portuário de Setúbal, L.<sup>da</sup>, e, por outro, os trabalhadores representados pelo S.E.P. 265 - Sindicato Estivadores Portuários Setúbal - STPSET, que lhe prestem serviço em conformidade com o previsto neste contrato.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Área e local de trabalho**

A atividade setorial portuária exercida pelos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é desempenhada na zona portuária de Setúbal dentro dos limites das áreas portuárias de prestação de serviço público sob jurisdição da autoridade portuária, objeto de concessão, de licença ou de uso privativo de parcelas do domínio público, nas quais se realizem atividades de movimentação de cargas.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Âmbito de prestação de trabalho**

São considerados locais de trabalho e áreas funcionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE: a bordo de navios, embarcações e outros engenhos, estruturas ou aparelhos flutuantes suscetíveis de serem utilizados como meios operacionais de carga e ou descarga de bens ou mercadorias ou transporte sobre água, os cais, terraplenos, armazéns, terminais, parques, operados pelas entidades empregadoras ou utilizadoras de mão-de-obra portuária, situados nas áreas a que se refere a cláusula anterior.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1- Este AE entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei, e vigorará pelo prazo de cinco anos a contar da sua entrada em vigor, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos, sem prejuízo da observância de períodos diferentes de vigência que a lei imperativamente tenha fixado.

2- Excetua-se do disposto no número anterior a matéria relativa às cláusulas de expressão pecuniária, a qual pode ser revista anualmente.

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Denúncia e revisão**

1- Este AE pode ser denunciado mediante comunicação escrita, para efeitos de revisão total ou parcial, com a antecedência mínima de 60 dias em relação ao termo do seu período de vigência, sem prejuízo da observância do que a lei imperativamente estabelecer, não equivalendo a uma denúncia a apresentação de proposta ou propostas de revisão do mesmo, ainda que de conteúdo global.

2- Caso esta convenção coletiva de trabalho não tenha sido denunciada dentro do prazo referido no número anterior, a sua vigência considera-se automaticamente renovada por períodos sucessivos, em relação a cada um dos quais a denúncia poderá ser feita com a antecedência mínima fixada naquele mesmo número.

3- Se se verificarem os pressupostos processuais que possam implicar a eventual caducidade deste AE, as partes comprometem-se a estabelecer, por acordo e em período anterior a essa caducidade, o âmbito, a natureza e a prevalência das condições coletivas, até então vigentes, que devam subsistir para além da data em que aquela possa vir a verificar-se, seguindo-se o respetivo depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- A(s) entidade(s) a quem seja dirigida uma proposta negocial de revisão, total, ou parcial, deste AE fica(m) obrigada(s) a responder, por escrito, no prazo de 30 a 60 dias, iniciando-se as respetivas negociações nos 15 dias subsequentes à receção da resposta.

5- No decurso de cada período de vigência podem as partes, por mútuo acordo, introduzir alterações ao teor da presente convenção coletiva de trabalho, independentemente do termo de cada período de vigência que esteja em curso, bem como proceder, nos termos da lei, à integração de lacunas de regulamentação ou à interpretação de dúvidas de aplicação, mediante deliberações da comissão paritária a que se refere a cláusula 102.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO II**

**Âmbito profissional, categorias profissionais, exercício da atividade e qualificação**

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Classificação**

1- Para efeitos de aplicação deste AE, os trabalhadores são classificados e agrupados em:

a) Trabalhadores portuários com vínculo contratual de trabalho sem termo - os que à data anterior da entrada em vigor deste AE exercem a sua atividade no setor ao abrigo deste vínculo contratual, bem como outros que venham a adquirir esse vínculo;

b) Trabalhadores portuários admitidos em regime de contrato de trabalho a termo - os que iniciam o exercício da profissão ao abrigo deste vínculo contratual de trabalho de

duração limitada;

c) Trabalhadores eventuais - todos os que, para satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, determinadas por flutuações da atividade de movimentação de cargas no porto durante dia/dias ou partes de dia/dias, sejam contratados por parte de empresa de trabalho portuário, ficando subordinados no exercício das suas tarefas à orientação e direção de trabalhadores portuários que desempenhem funções próprias da hierarquia da profissão, sem que constitua requisito profissional para aquele efeito a posse de qualquer especialização individualizada.

2- Os trabalhadores referidos no número anterior constituem o efetivo do porto.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Âmbito profissional da atividade

1- A presente convenção aplica-se às relações de trabalho estabelecidas com os trabalhadores a que se refere o número 1 da cláusula anterior, contratados para o exercício das tarefas ou funções que integrem o âmbito de intervenção profissional previsto neste contrato para o trabalho portuário.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se âmbito de atuação profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, na zona portuária, ainda que explorada em regime de concessão ou licença, o trabalho prestado nas diversas tarefas de movimentação de cargas, compreendendo as atividades de estiva, desestiva, conferência, carga ou descarga, transbordo, movimentação e arrumação de mercadorias em cais, parques e terminais.

3- As atividades indicadas no número anterior referem-se a cargas manifestadas ou a manifestar, importadas ou a exportar, em regime de baldeação, reexportação e trânsito, ainda que de tráfego costeiro, fluvial ou de cabotagem, e outras previstas e ou não excluídas por lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional

1- As categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos por este AE são as de:

- Chefe de operações;
- Coordenador;
- Trabalhador portuário de base.

2- O conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais previstas no número anterior é definido e explicitado na cláusula 1.<sup>a</sup> do anexo I deste AE.

3- O exercício da categoria profissional de chefe de operações é desempenhado de modo transitório e de forma amovível, em regime de comissão de serviço, nos termos melhor definidos na cláusula 9.<sup>a</sup> do presente AE.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Exercício das funções correspondentes à categoria de chefe de operações

1- O exercício das funções correspondentes à categoria profissional de chefe de operações, dada a sua especificidade e a especial relação de confiança que exige, será exercida em regime de comissão de serviço.

2- A nomeação para o exercício da categoria de chefe de operações é da competência da entidade empregadora, devendo o posto de trabalho inerente a tal categoria ser preenchido por trabalhador portuário que, à data da nomeação, preencha os seguintes requisitos cumulativos:

a) Já tenha contrato de trabalho portuário sem termo há pelo menos 3 anos;

b) Já tenha desempenhado, de forma seguida ou interpolada, pelo período equivalente a um ano, mesmo que ao abrigo do regime da mobilidade funcional, as funções correspondentes à categoria profissional de coordenador.

3- O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais e convencionais aplicáveis.

4- O chefe de operações é designado para o cargo, nos termos da presente cláusula, por um período de três anos, renováveis por períodos iguais e sucessivos de três anos, se a entidade empregadora não se opuser à renovação com uma antecedência mínima de 8 dias relativamente ao termo do período em curso.

5- Não obstante o disposto no número anterior, tanto o trabalhador como a entidade empregadora poderão pôr termo à comissão de serviço, em qualquer momento, mediante aviso prévio por escrito enviado à outra parte com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a comissão tenha duração, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

6- O trabalhador que se mantenha ao serviço da entidade empregadora a exercer a atividade que desempenhava antes da comissão de serviço, caso tal comissão tenha cessado por iniciativa da entidade empregadora que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, terá direito a indemnização pelos danos sofridos por tal cessação, correspondendo esses danos à diferença entre o valor que receberia até ao fim da comissão de serviço, caso esta não tivesse cessado e o valor que irá receber como trabalhador portuário, até ao final desse período.

7- Salvo acordo escrito em contrário entre a entidade empregadora e o trabalhador, a indemnização a que se refere o número anterior não será devida caso a comissão cesse por iniciativa da entidade empregadora nos primeiros seis meses do primeiro período de três anos de vigência da comissão de serviço.

8- A indemnização indicada no número 6 da presente cláusula também não será devida se o trabalhador, cessando a comissão de serviço, resolver o contrato ao abrigo do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 164.º do Código do Trabalho.

9- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, são diretamente aplicáveis as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Exercício da atividade profissional pelos trabalhadores portuários de base

1- Todos os trabalhadores portuários de base abrangidos pelo presente AE estão disponíveis para o exercício da to-

talidade das diversas tarefas e funções de movimentação de cargas integradas no âmbito de intervenção profissional definido no número 2 da cláusula 7.<sup>a</sup>, incluindo as funções especializadas de:

- Portaló;
- Operador de equipamentos de movimentação vertical;
- Operador de equipamentos de movimentação horizontal;
- Conferente.

2- O enunciado das funções especializadas está previsto no anexo I deste contrato.

3- As funções especializadas a que se refere a presente cláusula só podem ser exercidas por trabalhadores portuários que tenham obtido aprovação nos respetivos cursos de formação profissional.

4- A atribuição de capacidade para o exercício de funções especializadas, bem como o seu posterior exercício efetivo, não constitui função exclusiva, devendo o trabalhador estar disponível para o exercício das funções inerentes à sua categoria, conforme o disposto no número 1 desta cláusula.

### CAPÍTULO III

#### Admissão e contrato de trabalho

##### Cláusula 11.<sup>a</sup>

###### Condições de acesso ao trabalho portuário no porto

São considerados requisitos indispensáveis para o acesso ao exercício da profissão de trabalhador portuário:

- a) A escolaridade mínima obrigatória;
- b) Ter 18 anos;
- c) Possuir licença de condução de veículos automóveis ligeiros;
- d) Fruir de comprovada condição física e perfil psíquico necessário para o exercício da profissão, nomeadamente através de aproveitamento em exames médicos, psicotécnico, psicomotor de admissão ou outros, realizados para o efeito.

##### Cláusula 12.<sup>a</sup>

###### Período experimental

1- A matéria relativa ao período experimental será regida pela legislação geral do trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A admissão do trabalhador não implica a sua sujeição a período experimental na medida em que este já tenha sido contratado para prestação de trabalho portuário no porto em regime de prestação eventual de trabalho temporário durante, pelo menos, 180 dias seguidos nos 12 meses que precedam essa admissão.

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

###### Admissão de mão-de-obra complementar por parte de empresa de trabalho portuário

Quando se verificar insuficiência persistente de trabalhadores para o exercício da atividade de movimentação de

cargas portuárias, a empresa de trabalho portuário poderá contratar direta ou indirectamente os trabalhadores necessários ao seu reequilíbrio, sob o regime legal do contrato de trabalho a termo ou de trabalho eventual, ou com recurso a relações contratuais celebradas com empresas de trabalho temporário, nas condições que fixar, assente em critérios de ponderação e valoração de fatores que se prendam com a operacionalidade do porto, com as necessidades tecnicamente exigíveis de mão-de-obra profissionalmente apta para o efeito e com a racionalidade dos custos e encargos económicos, financeiros e sociais decorrentes dessa insuficiência, aos quais as disposições desta convenção colectiva serão aplicáveis supletivamente.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### Admissão para os quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas

A admissão de trabalhadores para os quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas rege-se pelo disposto na lei.

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### Situação contratual

1- Com exceção dos trabalhadores contratados com recurso a relações contratuais celebradas com as empresas de trabalho temporário, os demais trabalhadores a que este instrumento de regulamentação coletiva se aplica estarão formalmente vinculados à respetiva entidade empregadora por contrato individual de trabalho.

2- As condições estipuladas nos contratos individuais de trabalho a que se refere o número anterior não podem ser inferiores às previstas na lei nem às estabelecidas nesta convenção coletiva de trabalho.

3- O contrato de trabalho, bem como as respetivas alterações, serão sempre reduzidos a escrito pela entidade empregadora e pelo trabalhador.

##### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e daquelas não resulte o contrário.

### CAPÍTULO IV

#### Contratação, regimes de trabalho e afetação dos trabalhadores

##### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### Contratação dos trabalhadores portuários

1- A contratação de trabalhadores portuários eventuais para prestação de trabalho é da competência exclusiva da empresa de trabalho portuário em atividade no porto de Sétúbal.

2- Nos quadros da empresa de trabalho portuário só existirão as categorias profissionais de trabalhador portuário de base.

3- A cedência, por parte da empresa de trabalho portuário, de trabalhadores às empresas de estiva far-se-á em regime de colocação prioritária dos trabalhadores do efetivo do porto, profissionalmente aptos para o exercício efetivo das diversas tarefas e ou funções que integrem a atividade de movimentação de cargas.

4- Para efeito do que dispõe o número 1, compete à empresa de trabalho portuário a cedência dos trabalhadores às referidas empresas utilizadoras, sem prejuízo de colocação prioritária dos trabalhadores com contrato de trabalho sem termo profissionalmente aptos para o exercício efetivo das diversas tarefas e ou funções da atividade de movimentação de cargas.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Contratação de mão-de-obra a título excecional**

1- A celebração de contratos de trabalho a termo ou o recurso a trabalho eventual terão, por regra, caráter excecional e efetuar-se-ão em obediência ao disposto na cláusula 13.<sup>a</sup>

2- As disposições desta convenção são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo e aos trabalhadores eventuais na parte em que não excedam as disposições específicas destes contratos.

3- Serão permitidas requisições em regime de requisição prolongada à empresa de trabalho portuário de trabalhadores dos seus quadros que sejam titulares de contrato sem termo para afetação aos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas, em regra por períodos não superiores a um ano nem inferiores a seis meses.

4- Enquanto se mantiverem na situação prevista no número anterior, aplicam-se aos trabalhadores a que se refere o número anterior todas as disposições deste contrato que se referem aos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exercem a atividade de movimentação de cargas.

5- será objeto de regulamento específico da empresa de trabalho portuário.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Regime de afetação ao exercício de funções - Acesso a cargos de hierarquia profissional**

1- As empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas portuárias devem observar, na afetação de funções aos trabalhadores requisitados para o seu quadro, os requisitos exigíveis a estes em matéria de qualificação profissional, nomeadamente, entre outros e tanto quanto possível, a prova da frequência e aproveitamento por parte dos mesmos de cursos de formação profissional adequados e o grau da sua competência profissional comprovada.

2- As funções correspondentes à categoria de coordenador deverão ser assumidas por trabalhadores portuários de base dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas ou, esgotadas que sejam as disponibilidades daquelas, por trabalhadores com contrato

de trabalho sem termo, constantes das listagens de disponíveis para o exercício temporário de funções de coordenador das empresas de trabalho portuário.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Atividade dos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas**

1- Os trabalhadores dos quadros privativos de empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas exercerão prioritariamente as suas funções de acordo com o respetivo âmbito, em conformidade com o conteúdo funcional dos respetivos postos de trabalho e da respetiva categoria profissional.

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

3- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, sendo que o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Atividade dos trabalhadores dos quadros da empresa de trabalho portuário**

1- Os trabalhadores requisitados à empresa de trabalho portuário consideram-se exclusivamente contratados pelo período que seja objeto de requisição, sem prejuízo da sua afetação a outras eventuais prestações de trabalho que aceitem ou tenham de prestar nos termos do presente AE.

2- Os trabalhadores apresentar-se-ão no local que lhes foi previamente determinado para exercerem trabalho, ao serviço da empresa requisitante, de acordo com o respetivo âmbito e conteúdo funcional, conforme previsto na cláusula 8.<sup>a</sup>

3- Durante o período de trabalho respetivo, os trabalhadores dos quadros da empresa de trabalho portuário poderão ser deslocados pela empresa requisitante para outros navios e ou serviços.

4- Quando a empresa requisitante não utilizar os trabalhadores requisitados, estes deverão regressar ao local de colocação para, no caso de o quadro de trabalhadores da empresa de trabalho portuário se encontrar esgotado, serem novamente colocados nesse mesmo turno ou período pela empresa de trabalho portuário.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Substituição temporária dos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas**

1- Nos seus impedimentos temporários, os trabalhadores portuários dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas poderão ser substituídos por outros trabalhadores do mesmo nível de qualificação ou, na falta destes, por trabalhadores da categoria imediatamente inferior.

2- Sempre que a empresa empregador não disponham de trabalhadores que reúnam as condições previstas neste AE



para as substituições referidas no número anterior, deverão recorrer aos trabalhadores dos quadros de empresa de trabalho portuário, nos termos que forem definidos por esta.

3- A necessidade de recurso aos trabalhadores dos quadros de empresa de trabalho portuário, para os efeitos previstos no número anterior, será notificada à empresa de trabalho portuário com, pelo menos, 15 dias de antecedência quando se tratar de impedimento previsto ou previsível. Nos impedimentos que ocorram por motivos imprevistos ou imprevisíveis, a necessidade de recurso aos trabalhadores dos quadros de empresa de trabalho portuário será notificada logo que possível.

4- As substituições entendem-se sempre sem prejuízo da situação profissional do trabalhador substituído.

5- Os substitutos terão sempre direito, enquanto durar a substituição, ao tratamento mais favorável que couber ao trabalhador substituído.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Requisição dos trabalhadores dos quadros de empresa de trabalho portuário

1- A cedência pela empresa de trabalho portuário de trabalhadores dos seus quadros será formalizada mediante requisição da entidade utilizadora, nos termos do presente AE e nas condições regulamentares aplicáveis.

2- As entidades utilizadoras deverão requisitar à empresa de trabalho portuário os trabalhadores de que careçam para reforçar as equipas de trabalho, quando não disponham nos seus quadros privativos de trabalhadores suficientes.

3- A requisição a que se referem os números anteriores pode ser efetuada para um determinado período de trabalho, pelo período de tempo necessário para substituir outros trabalhadores nos seus impedimentos e ainda nos termos do número 3 da cláusula 18.<sup>a</sup> deste contrato.

4- As entidades utilizadoras poderão recusar à empresa de trabalho portuário a cedência de qualquer trabalhador para o seu serviço, por razões devidamente fundamentadas.

5- O exercício temporário de funções de trabalhador classificado como quadro médio ou superior não confere a este o direito à titularidade de qualquer das categorias profissionais correspondentes a essas funções.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Requisições em situações especiais

Não haverá qualquer limitação quanto a horário de requisição e quanto à devida comunicação aos trabalhadores nos casos de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outras, bem como, quando solicitados, nos serviços destinados à satisfação de intervenções das entidades oficiais, nomeadamente em missões de fiscalização ou de controlo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho

1- As entidades empregadoras indicarão aos trabalhadores o local de trabalho em que se devem apresentar, mediante afixação de avisos ou por outras formas adequadas.

2- Quando não figurarem nos avisos a que se refere o nú-

mero anterior ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais habituais determinados pela entidade empregadora em cujo quadro estão integrados, neles permanecendo até que a entidade empregadora lhes comunique o local de trabalho ou os dispense.

3- Os trabalhadores apresentar-se-ão no local para que forem previamente designados, para realizarem o trabalho que lhes for indicado, às horas de início dos períodos de trabalho determinados, devidamente equipados, de modo a que a hora de início daqueles períodos corresponda à hora de início efetivo das respetivas operações.

4- Durante o período de trabalho respetivo, os trabalhadores poderão ser deslocados pela empresa de estiva para outros navios e ou serviços, sem prejuízo do disposto na cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Mapas e quadros de pessoal

As entidades empregadoras cumprirão, dentro dos prazos legais, as prescrições legais respeitantes à atividade social da empresa, nomeadamente quanto ao conteúdo dos mapas e quadros de pessoal da empresa, quanto à afixação dos mesmos nos locais de trabalho e quanto à sua remessa às entidades oficiais competentes.

## CAPÍTULO V

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direitos fundamentais dos trabalhadores

1- Aos trabalhadores são reconhecidos, de acordo com a lei, em especial, os seguintes direitos:

a) Direito ao trabalho;

b) Direito à ocupação profissional efetiva, sempre que existam oportunidades de trabalho, nos termos previstos neste AE;

c) Direito à prestação de trabalho em condições adequadas de segurança e saúde;

d) Direito à formação profissional e à promoção social e profissional;

e) Direito à retribuição que for devida como contrapartida do trabalho prestado e ou da sua disponibilidade para o prestar, nos termos previstos neste AE;

f) Direito à greve, em conformidade com a lei.

2- As entidades empregadoras terão a preocupação, sempre que possível, de procurar assegurar a repartição equitativa do trabalho existente, quer em função das necessidades do serviço, quer das aptidões e qualificações profissionais dos trabalhadores, quer da sua assiduidade, produtividade e disponibilidade regular para a prestação de trabalho, quer em função do seu vínculo contratual.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade empregadora

As entidades empregadoras ficam constituídas, entre ou-



tros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:

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

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

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

d) Promover, nos termos da lei, a organização de cursos de formação, atualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço e a realizar a valorização profissional do trabalhador;

e) Observar todas as normas e determinações legais respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho e ao local onde este é prestado e às condições de segurança e saúde, de forma a prevenir riscos e doenças profissionais, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e ou pela perda ou lesão de bens patrimoniais seus, desde que comprovadamente ocorridos no âmbito do trabalho e como resultantes do desempenho das suas funções;

f) Prestar, quando legitimamente solicitado, ao sindicato signatário e a entidades oficiais interessadas todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;

g) Dispensar, nos termos do presente contrato, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excederem aqueles que devam ser pagos por força de disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Os trabalhadores do contingente, sejam contratados sem termo, a termo ou em regime de trabalho temporário, ficam constituídos, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, no âmbito do trabalho, se relacionem com a empresa;

b) Não divulgar informações de carácter confidencial referentes à organização, métodos de produção ou negócios da sua entidade empregadora, nem intervir por qualquer forma na livre concorrência entre as empresas;

c) Cumprir os horários estabelecidos com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da entidade empregadora que se encontre no local;

e) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;

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

g) Abster-se de todo e qualquer ato de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;

h) Desempenhar as tarefas de que forem incumbidos de acordo com a sua categoria profissional e aptidões físicas, nos termos do presente contrato;

i) Participar, nos termos previstos neste AE, de forma ativa e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional e nas ações de sensibilização na área de prevenção e segurança, sem prejuízo da retribuição;

j) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene, segurança e disciplina do trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou coletivo que lhes for distribuído.

2- Os trabalhadores cumprirão os regulamentos legalmente adotados pelas entidades empregadoras, desde que não colidam com a lei aplicável, nem com o disposto neste AE.

3- É também dever específico do trabalhador que se encontre no exercício de cargo hierárquico funcional participar, por escrito, à empresa de estiva, no prazo de dois dias úteis, as ocorrências suscetíveis de constituir infração disciplinar em relação aos trabalhadores que se encontrem sob as suas ordens.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à entidade empregadora:

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

b) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, sem o seu expresso acordo escrito, salvo quando, nos termos do presente AE, aquele retomar as suas funções anteriores depois de ter substituído temporariamente outro de categoria profissional superior ou, se for o caso, regressar aos quadros da empresa de trabalho portuário;

c) Atuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares aplicáveis.

## CAPÍTULO VI

### Organização geral do trabalho

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Organização, direção e execução do trabalho

1- Compete às empresas de estiva e seus representantes hierárquicos da profissão, designados para o efeito, a organização, planificação e orientação do trabalho, incluindo a determinação dos trabalhadores de que necessitam para a realização das correspondentes operações portuárias, devendo, para o efeito, tomar como referência a natureza das mercadorias, o equipamento a utilizar e o tipo de serviços a realizar.

2- No exercício da competência referida no número ante-

rior, as empresas de estiva deverão observar as prescrições legais e regulamentares aplicáveis no âmbito das exigências de segurança, de higiene e de saúde no trabalho.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Novos métodos de trabalho**

1- Poderá ser implementada a aplicação de novos equipamentos, sistemas ou métodos de trabalho desde que da sua utilização não resulte qualquer infração das regras de segurança aplicáveis.

2- Para efeitos do que dispõe o número anterior, aos trabalhadores será proporcionada a adequada formação profissional.

3- Quando a implementação suscite dúvidas relativamente ao cumprimento das regras de segurança no trabalho deverá, de imediato, submeter-se a sua apreciação à comissão prevista na cláusula 102.<sup>a</sup> deste AE.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

**Disponibilidades dos trabalhadores**

1- Todos os trabalhadores estarão disponíveis para a execução de qualquer tipo de operação portuária e para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho para que forem contratados.

2- Em obediência ao princípio da gestão livre e racional de meios humanos, as empresas de estiva poderão, dentro de cada turno ou período de trabalho, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou serviços, exercendo as mesmas funções ou outras que lhe sejam determinadas, sempre sem prejuízo da observância das mais elementares regras de segurança.

3- Os trabalhadores contratados nos termos do número 1 não podem recusar-se a prestar o seu trabalho durante todo o período da sua contratação, em estreita observância das instruções fixadas pela empresa na qual se encontram ao serviço, sob pena de procedimento disciplinar.

Cláusula 34.<sup>a</sup>

**Afetação de trabalhadores**

1- A afetação de trabalhadores ao trabalho a ser executado será determinada pela respetiva empresa de estiva através da hierarquia da profissão de trabalhador portuário.

2- O número de trabalhadores a afetar às operações ou serviços será definido pela empresa de estiva tendo em atenção os seguintes fatores:

- a) As necessidades técnicas da operação;
- b) A natureza das mercadorias;
- c) O equipamento a utilizar;
- d) O tipo de serviço a prestar;
- e) A rentabilidade pretendida;
- f) As aptidões pessoais dos trabalhadores e as respetivas qualificações profissionais;
- g) As prescrições de prevenção e segurança aplicáveis.

3- No decurso da operação e ou serviço, o número de trabalhadores que lhes estão afetos pode ser aumentado ou

reduzido em função da evolução do próprio serviço ou da necessidade de organização do trabalho.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Tempo de trabalho**

1- Considera-se «tempo de trabalho» qualquer período durante o qual o trabalhador está a exercer a atividade ou permanece adstrito à realização da sua prestação.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se tempos de trabalho os seguintes:

- a) Turnos ou períodos normais de trabalho;
- b) Antecipação/repetição de turnos;
- c) Horas de refeição quando ao serviço da entidade empregadora;
- d) Períodos de trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriados.

3- Consideram-se também compreendidos no tempo de trabalho as interrupções e os intervalos previstos nos termos da lei.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Período normal de trabalho**

O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se, respetivamente, período normal diário de trabalho e período normal semanal de trabalho.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Horário de utilização e funcionamento do porto de Setúbal**

1- O porto de Setúbal pode funcionar vinte e quatro horas por dia, todos os dias do ano.

2- Os serviços portuários funcionarão de modo que possa ser prestado um serviço regular e contínuo.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Trabalho diário**

1- A duração do trabalho diário é a estabelecida neste AE, tendo a duração máxima de 8 horas, em conformidade com os tempos de trabalho nele fixados, sendo o limite máximo semanal de 40 horas.

2- A prestação de trabalho pode ser organizado em regime de turnos rotativos.

3- Quando a organização do trabalho for feita em regime de turnos, os mesmos serão rotativos, num de dois regimes, um de laboração contínua, sendo de seis horas a duração do respectivo período normal de trabalho diário, ou sem laboração contínua, caso em que a duração do respectivo período normal de trabalho diário será de oito ou de sete horas.

4- As empresas de estiva podem estabelecer com os seus trabalhadores regimes de trabalho diário diferentes do previsto no número anterior.

4- É considerado trabalho normal o prestado no turno ou período a que o trabalhador estiver afecto.

5- Havendo rendição, os trabalhadores devem assegurar a

efectiva transferência do trabalho, independentemente dos horários normais fixados neste AE, bem como a não interrupção do trabalho, quando tal lhes seja determinado.

6- Se forem alteradas as condições e as situações da prestação dos serviços que enformam o presente AE, poderá também ser alterada a organização do trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Turnos

1- A afectação de trabalhadores a turnos será determinada pela respectiva entidade empregadora.

2- Quando os turnos sejam de laboração contínua, são considerados turnos de trabalho os seguintes:

- a) 1.º turno - das 1 às 7 horas;
- b) 2.º turno - das 7 às 13 horas;
- c) 3.º turno - das 13 às 19 horas;
- d) 4.º turno - das 19 às 1 hora.

3- Quando os turnos não sejam de laboração contínua, são considerados turnos de trabalho os seguintes:

- a) 1.º turno - das 8 às 17 horas;
- b) 2.º turno - das 17 à 1 hora;
- c) 3.º turno - da 1 hora às 8 horas.

4- O trabalho por turnos será prestado de segunda-feira a domingo.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

1- Os trabalhadores não afectos ao regime de turnos e que prestem oito horas de trabalho diário terão direito ao tempo necessário para tomar uma refeição, sendo este, em princípio, de sessenta minutos.

2- Na eventual situação de necessidade de repetição consecutiva de algum turno, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo necessário para que estes, sem que deixe de ser assegurada a continuidade do serviço, possam tomar uma refeição ligeira.

3- Quando os turnos não sejam de laboração contínua, o período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

4- Quando os turnos não sejam de laboração contínua, e havendo prosseguimento do trabalho sem interrupção nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores o tempo necessário para tomar uma refeição, desde que a sua duração não seja inferior a 30 minutos.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Organização do trabalho por turnos

1- A afetação de trabalhadores aos turnos será determinada pela respectiva entidade empregadora, devendo, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

2- Na afetação a que se refere o número anterior será tomada em consideração a idade dos trabalhadores e também os trabalhadores mais idosos ou diminuídos em consequência

de acidentes de trabalho por forma que sejam distribuídos proporcionalmente por cada turno.

3- O trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- Quando o trabalhador regressa de um período de ausência, qualquer que seja o motivo desta, retomará o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

5- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores de mesma categoria profissional desde que previamente acordadas entre os interessados e comunicadas com antecedência aos serviços competentes, exceto as que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Antecipações e repetições de turno

1- Considera-se «antecipação de turno» o trabalho suplementar prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno seguinte.

2- Considera-se «repetição de turno» o trabalho suplementar prestado por trabalhadores afetos ao turno anterior.

3- Por via de regra, nenhum trabalhador, no mesmo dia, conforme a duração do trabalho diário definido na cláusula 38.<sup>a</sup>, poderá prestar mais de uma antecipação ou repetição de turno.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1- Por acordo escrito, os trabalhadores podem celebrar acordos de isenção de horário de trabalho com as respetivas entidades empregadoras/utilizadores quando as circunstâncias o justificarem.

2- Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

3- A isenção de horário de trabalho pode cessar por decisão da respectiva entidade empregadora, caso em que cessa igualmente a prestação de trabalho sob aquele regime, e o complemento remuneratório específico pela organização do horário em modo de isenção.

4- A isenção de horário não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho em situações especiais

1- Consideram-se «especiais» as condições de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou qualquer outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.

2- A prestação do trabalho nas situações especiais referidas no número anterior será livremente organizada pela empresa em observância, na medida do possível, do cumprimento das

disposições contidas no presente AE, nomeadamente quanto à utilização prioritária dos trabalhadores do efetivo abrangidos ou não por regime de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Trabalho ao largo

1- As horas de início e final do trabalho ao largo serão consideradas relativamente à hora de chegada e saída do navio em que os trabalhadores prestem serviço.

2- As refeições, no decurso da execução de trabalho ao largo, terão lugar a bordo do navio.

3- Nas situações de acréscimo do tempo de trabalho, a empresa obriga-se, em alternativa, a proporcionar transporte aos trabalhadores para que possam tomar a refeição em terra.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se «trabalho suplementar» o prestado:

- a) Nas horas das refeições;
- b) Em dia de descanso ou em feriado;
- c) Em antecipação ou repetição de turno nas condições previstas na cláusula 42.<sup>a</sup>;
- d) Quando exceder os 21 turnos/períodos mensais.

2- Para efeitos do que dispõe o número anterior, as entidades empregadoras darão prioridade na colocação de trabalho suplementar aos trabalhadores portuários inscritos no setor em data anterior à da publicação do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, assente na valoração da sua carreira profissional e na experiência acumulada, proporcionando-lhes melhores contributos para a sua carreira contributiva, reunidos que se encontrem os requisitos de aptidão e qualificação para o exercício efetivo do trabalho a realizar.

3- A organização do trabalho suplementar incumbe à entidade empregadora.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Limites de duração do trabalho suplementar

1- A prestação do trabalho suplementar só pode ser feita até ao limite máximo de 250 horas anuais.

2- Para o limite máximo referido no número anterior não são contabilizadas as horas de trabalho suplementar prestadas em dia de descanso obrigatório, dia de descanso complementar e feriados, tendo em atenção que o funcionamento do porto está vocacionado para todos os dias da semana, sem prejuízo de ser necessário recorrer ao trabalho nesses dias de forma excepcional para dar resposta a solicitações pontuais dos utentes do porto. A remuneração dada é a legalmente devida nessas condições; no entanto, a extensão do limite para esses dias impediria a capacidade de resposta do porto às suas solicitações numa base de 365 dias por ano.

3- O limite referido no número 1 não é aplicável aos trabalhadores de empresas de operação portuária e de trabalho portuário abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Disponibilidade para prestar trabalho suplementar

1- Sempre que a entidade empregadora o solicite, o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2- O trabalho suplementar previsto no número anterior abrangerá obrigatoriamente o que deva ser prestado em dias úteis, em dia de descanso semanal, e em feriados.

3- Desde que avisem os serviços competentes até às 14 horas do dia útil anterior, poderão os trabalhadores solicitar a não afetação a trabalho suplementar, cuja inaceitação por parte das entidades empregadoras decorrerá do caráter insuprível da respetiva necessidade de prestação do trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Comunicação do trabalho suplementar

1- A comunicação do trabalho suplementar incumbirá às entidades empregadoras, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A comunicação para trabalho suplementar será feita até duas horas antes da necessidade de prestar trabalho suplementar ou até uma hora caso se verifique um motivo atendível.

3- A comunicação do trabalho suplementar será feita exclusivamente aos trabalhadores necessários à execução da operação ou serviço.

4- Uma vez comunicado o trabalho suplementar, não poderá ser recusada a sua prestação nem retirado o pagamento correspondente.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho suplementar

Nas operações em que o trabalho tenha de ser contínuo, nomeadamente nos navios de graneis líquidos, *roll-on/roll-off*, *lash*, abastecimento de plataformas petrolíferas, paquetes, navios de correio e gado vivo, os trabalhadores não poderão recusar a prestação de trabalho suplementar nas horas de refeição.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar

1- Os trabalhadores que prestarem trabalho suplementar entre as 0 e as 8 horas só retomarão o trabalho depois de gozarem uma folga de, pelo menos, 24 horas consecutivas.

2- Coincidindo a folga a que se refere o número anterior com sábados, domingos ou feriados, o descanso será gozado em dia útil a ser acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora/utilizadora.

3- O trabalho suplementar prestado aos domingos em qualquer dos períodos compreendidos entre as 8 e as 24 horas dará direito a uma folga a gozar num dos três primeiros dias úteis seguintes.



4- Sempre que se verifique a acumulação de folgas a que se referem os números 1 e 3, estas serão gozadas de acordo com as disponibilidades indicadas pela entidade empregadora.

5- As folgas consignadas no presente AE, a que têm direito os trabalhadores quando desempenharem funções correspondentes a categorias profissionais de remuneração superior à categoria em que estejam classificados, serão retribuídas de acordo com a tabela aplicável a esta remuneração superior à categoria correspondente.

6- Quando o direito ao descanso compensatório resultar da prestação de trabalho suplementar em dia útil ou em dia feriado, o gozo do mesmo pode, por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora/utilizadora, ser substituído por trabalho remunerado com um acréscimo de 100 % na respetiva retribuição normal.

7- O disposto no número 1 desta cláusula é aplicável nos dias úteis enquanto não entrar em funcionamento o 3.º turno.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e complementar

1- Nos horários que sejam organizados por forma a prevenir prestação de trabalho em todos os sete dias da semana, o descanso semanal será organizado para que coincida pelo menos com quinze domingos por ano, incluindo, para esse efeito, os domingos que ocorram nos períodos de férias, dos quais cinco desses domingos deverão combinar, preferencialmente, com o descanso ao sábado, excluindo-se os sábados compreendidos nas férias.

2- Os dias de descanso semanal serão gozados em dias completos, preferencialmente consecutivos, sendo o 1.º dia considerado de descanso complementar e o 2.º obrigatório.

## CAPÍTULO VII

### Feriados, férias, faltas, licença sem retribuição e impedimento prolongado

#### SECÇÃO I

##### Feriados

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Feriados obrigatórios e facultativos

1- São considerados «dias feriado» os que a lei consagra ou os que venha a determinar como tal em legislação específica.

2- Os trabalhadores têm direito ao dia de Terça-Feira de Carnaval e ao feriado municipal.

#### SECÇÃO II

##### Férias

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- Todos os trabalhadores portuários têm direito a gozar férias retribuídas em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se em 1 de janeiro do ano civil subsequente.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que com o consentimento do trabalhador, salvos nos casos expressamente previstos na lei.

4- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a gozar, em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição, um período mínimo de férias correspondente a 22 dias úteis.

5- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, com o limite de 20 dias úteis, a gozar nos termos previstos no Código do Trabalho.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Férias complementares

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

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

2- Para efeitos do número anterior, são considerados faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efectivo as licenças em situação de risco clínico durante a gravidez; por interrupção de gravidez; parental, em qualquer das modalidades; por adopção; e parental complementar em qualquer das modalidades.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Regime de férias

Às matérias respeitantes à duração, marcação, planeamento e alteração de férias, bem como aos efeitos e ou direitos em casos de suspensão e cessação de contrato, e todas as demais matérias sobre férias contempladas no Código do Trabalho, aplica-se o disposto neste código e na legislação que lhe suceda.

#### SECÇÃO III

##### Faltas

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

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



2- As ausências inferiores a um período de trabalho são adicionadas para determinação da falta.

3- Para efeitos do regime de faltas aplicam-se as disposições da lei geral.

## SECÇÃO IV

### Licenças

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- A pedido do trabalhador, as entidades empregadoras poderão conceder licenças sem retribuição.

2- A concessão da licença e seus efeitos são regulados pela lei geral.

## SECÇÃO V

### Impedimentos

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Impedimento prolongado ao trabalho

O regime a aplicar em caso de impedimento temporário por facto que não seja imputável ao trabalhador bem como a consequente suspensão do contrato serão os previstos na lei geral.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1- Considera-se «retribuição» a prestação que, nos termos da lei, deste AE, do contrato individual de trabalho e das normas que o regem, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

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

3- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

4- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade empregadora paga ao trabalhador.

5- Não constituem retribuição as gratificações ou prestações extraordinárias previstas no capítulo IX.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Local, formas e data de pagamento

1- O pagamento da retribuição aos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, deve ser feito até ao último dia útil do mês a que respeita.

2- O pagamento da remuneração devida por trabalho suplementar será efetuado nos termos do número 1, embora re-

portado ao trabalho prestado do dia 16 do mês anterior até ao dia 15 desse mês, sem prejuízo da empresa poder a qualquer momento alterar o esquema de processamento.

3- Do recibo de pagamento da retribuição, de que será entregue cópia ao trabalhador, constarão o nome completo, número de beneficiário da segurança social, número de contribuinte, categoria profissional, período a que a retribuição corresponde, diversificação e discriminação das modalidades e importâncias do trabalho suplementar, subsídios e todos os descontos e deduções, incluída a quota sindical, com a indicação dos montantes ilíquidos e líquidos.

4- A empresa empregadora enviará mensalmente ao sindicato listagem donde constem os valores ilíquidos retribuídos aos trabalhadores sindicalizados, discriminando o montante retido a título de quotização sindical.

5- O pagamento das retribuições poderá ser efetuado por meio de cheque, depósito bancário ou transferência bancária.

6- A retribuição, bem como quaisquer outras prestações, compensações ou indemnizações devidas pela empresa empregadora por força da cessação do contrato de trabalho, serão pagas até ao final do mês seguinte ao da referida cessação.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado é remunerado nos termos da tabela constante do anexo II.

2- Para efeitos de retribuição como trabalho suplementar, considera-se o trabalho prestado entre as 0 e as 24 horas de dia de descanso obrigatório e ou complementar e o prestado entre as 0 e as 24 horas de dia feriado.

3- O trabalho prestado nos termos do número anterior é remunerado em conformidade com a tabela constante do anexo II e pelos períodos para que o trabalhador tiver sido contratado.

4- O disposto nesta cláusula é igualmente aplicável aos trabalhadores que não prestarem trabalho em regime de turnos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição específica acordada entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- O subsídio de isenção de horário de trabalho incidirá sobre a remuneração base mensal da respetiva categoria, acrescida das diuturnidades.

3- As situações de impedimento por acidente de trabalho ou dispensa remunerada, incluindo férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, são consideradas para efeitos de atribuição de subsídios e de IHT.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Período e vigência

1- A vigência de cada acordo de isenção de horário de trabalho (IHT) corresponderá exclusivamente ao ano civil.

2- A isenção apenas poderá ser rescindida no fim de cada

ano civil, com aviso prévio de 30 dias, podendo, contudo, durante a vigência de cada período, ser revogada por acordo das partes em qualquer altura.

3- A empresa poderá em qualquer momento denunciar o acordo de IHT, excluindo o trabalhador desse regime.

4- As situações previstas nos números 2 e 3 fazem cessar o correspondente regime específico de prestação e remuneração.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- Todos os trabalhadores que desenvolvam a sua atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo, que venham a ser abrangidos por este AE, têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada quatro anos de antiguidade, contados a partir da data do início da aplicação deste AE, até ao limite de seis diuturnidades.

2- As diuturnidades integram, para todos os efeitos, a retribuição mensal.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de turno e por trabalho noturno**

1- Todos os trabalhadores com contrato sem termo e a termo terão direito a receber em cada mês, a título de retribuição por trabalho noturno e por trabalho em turnos, um subsídio único, fixada no anexo II.

2- O subsídio a que se refere o número anterior integra o conceito de retribuição para todos os efeitos.

3- O subsídio a que se refere o número 1 não é devido aos trabalhadores contratados em regime de trabalho eventual nos termos da cláusula 13.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do período de férias e subsídio de férias**

1- Os trabalhadores têm direito anualmente a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respetivo período.

2- A retribuição a que se refere o número anterior integrará a remuneração base mensal correspondente e, se devido, as diuturnidades, o valor do subsídio de turno e por trabalho noturno, bem como o subsídio previsto na cláusula 63.<sup>a</sup>

3- A retribuição correspondente ao período de férias e subsídio de férias dos trabalhadores contratados sem termo e a termo deverá ser pago imediatamente antes do início das férias, ou de cada um dos períodos se forem gozadas fracionalmente, salvo se o contrário for acordado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores contratados sem termo e a termo têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente à respetiva retribuição, cujo pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de dezembro do respetivo ano.

2- No ano de admissão do trabalhador, o quantitativo do subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço que o trabalhador complete até 31 de dezembro.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

4- Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da Lei do Serviço Militar, receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado naquele ano.

5- No caso de o subsídio ser devido antes da data prevista no número 1 desta cláusula, o pagamento será efetuado aquando da cessação ou suspensão do respetivo contrato de trabalho.

6- A retribuição a que se refere o número 1 será calculada nos termos do número 2 da cláusula anterior.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Subsídio por situações especiais**

1- As operações em condições de trabalho descritas na cláusula 44.<sup>a</sup>, número 1, darão lugar à atribuição de um subsídio de 100 %, independentemente do dia da semana, e unicamente nos períodos de trabalho em que a situação ocorrer.

2- O subsídio previsto no número anterior é exclusivamente atribuído aos trabalhadores que, efetivamente, prestem o seu trabalho no local afetado pela ocorrência de qualquer das situações descritas.

3- O subsídio referido no número 1 desta cláusula apenas será devido quando os factos que o originam sejam comprovados pelo relatório da empresa de peritagem afeta ao serviço por conta do armador.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de alimentação**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de alimentação de valor correspondente ao previsto e fixado nos termos definidos no anexo II.

## CAPÍTULO IX

### **Das gratificações e prestações extraordinárias por resultados da empresa ou desempenho do trabalhador**

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Gratificações ou prestações extraordinárias**

1- As entidades empregadoras podem conceder aos trabalhadores gratificações ou prestações extraordinárias, como recompensa ou prémio em virtude do desempenho ou mérito profissionais do trabalhador.

2- A empresa de trabalho portuário concederá ainda gratificações ou prestações extraordinárias aos seus trabalhadores, periódicas ou não, sempre que receber indicação para o efeito por parte das empresas requisitantes, como prémio ou recompensa pela avaliação favorável ou especial satisfação que a empresa revele acerca da prestação do trabalhador utilizado num determinado serviço ou conjunto de serviços, e

pelo montante que forem especificados.

3- As gratificações ou prestações a que se referem os números anteriores não são de pagamento antecipadamente garantido, podendo ser livremente concedidas, ou não, pelas entidades empregadoras no valor e no momento que entenderem e sem necessidade de especial procedimento, devendo explicar ao trabalhador a respetiva justificação.

## CAPÍTULO X

### Do poder disciplinar e do respetivo processo

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar a violação culposa, por parte do trabalhador, de deveres emergentes da relação contratual de trabalho.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

Nas relações jurídico-laborais entre a empresa de trabalho portuário e as empresas que exercem a atividade de movimentação de cargas e os trabalhadores portuários, são aplicáveis as seguintes sanções:

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 20 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Competência para o exercício do poder disciplinar

O exercício do poder disciplinar sobre os trabalhadores portuários é da competência da respetiva entidade empregadora, sendo-lhe aplicável os princípios da lei geral.

## CAPÍTULO XI

### Direitos sociais

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Segurança Social e contribuições

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos

por este AE contribuirão obrigatoriamente para as instituições de Segurança Social respetivas.

2- As contribuições incidirão, nos termos da lei, sobre as formas de retribuição e com base nas taxas igualmente previstas na lei.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Crédito por morte do trabalhador

1- Por morte do trabalhador todos os créditos patrimoniais emergentes do seu contrato de trabalho e bem assim da sua cessação reverterão a favor dos seus herdeiros.

2- Além de outros eventualmente exigíveis, aos herdeiros do trabalhador serão pagas as partes proporcionais de férias, subsídios de férias e de Natal correspondentes ao trabalho prestado pelo trabalhador no ano em que ocorra a sua morte.

## CAPÍTULO XII

### Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Caracterização

1- É «acidente de trabalho» aquele que se verifique no local e no tempo de trabalho e produza, direta ou indiretamente, lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou morte.

a) Entende-se por «local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo da empresa de estiva.

b) Sendo considerado tempo de trabalho, além do período normal de trabalho, o que precede o seu início em atos de preparação ou com ele relacionados e o que se lhe segue, em atos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

2- Considera-se também nos termos previstos na Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, como acidente de trabalho, o que ocorra:

a) Nos intervalos de descanso e antes ou depois dos períodos de trabalho, enquanto os trabalhadores permanecem nos locais de trabalho e disponíveis para trabalhar, em instalações das entidades empregadoras ou do porto;

b) No trajeto normal que os trabalhadores têm de percorrer na deslocação do seu domicílio às instalações da entidade empregadora e ou para o local de trabalho ou no regresso, na deslocação entre os locais de trabalho e instalações sociais e de apoio da empresa, ainda que fora dos locais previstos neste contrato;

c) No local de trabalho e fora deste, quando no exercício do direito de reunião ou de atividade de representantes dos trabalhadores ou quando em frequência de ações de formação profissional;

d) No local de pagamento da retribuição ou onde o trabalhador deva receber qualquer forma de assistência ou trata-

mento em virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para o efeito;

e) Entre o local de trabalho e o local de refeição;

f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pela empresa de estiva ou por esta consentidos.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Responsabilidades

1- As entidades empregadoras, mediante contrato de seguro, assegurarão aos trabalhadores a retribuição líquida por inteiro nos casos de incapacidade permanente, total ou parcial, bem como em caso de incapacidade temporária absoluta, que resultem de acidente de trabalho.

2- As indemnizações por acidentes de trabalho e doenças profissionais serão suportadas, nos termos deste AE e da lei, pela companhia de seguros para a qual as entidades empregadoras tenham transferido a sua responsabilidade e, complementarmente, por estas, na eventual falta ou insuficiência da cobertura do seguro.

3- A participação dos danos a que se refere o número anterior será efetuada, no decurso do período de trabalho, à respetiva entidade empregadora pelo responsável pelas operações.

4- O trabalhador a quem for atribuída pensão vitalícia, por incapacidade permanente parcial, receberá o respetivo montante independentemente da retribuição a que tiver direito pelo exercício da profissão.

5- O montante segurável por trabalhador deverá corresponder à retribuição total líquida que receberia se estivesse a trabalhar, sendo tomados em consideração, para determinação da mesma, a remuneração base mensal, a média das remunerações auferidas pela prestação de trabalho suplementar nos últimos 12 meses e, quando existirem, o subsídio de turno, o subsídio de requisição prolongada, o subsídio de antiguidade, as diuturnidades e o subsídio de isenção de horário de trabalho.

6- Sempre que entre em vigor nova tabela salarial, a entidade empregadora garantirá aos trabalhadores acidentados o pagamento da diferença que se verifique entre a retribuição de base líquida que vigorava e a que tiver passado a vigorar na pendência da situação de baixa pelo seguro.

7- Os trabalhadores obrigam-se a entregar à entidade empregadora as prestações que, a título de férias, subsídios de férias e de Natal, receberem das entidades responsáveis nas situações de incapacidade para o trabalho desde que tenham já recebido essas importâncias por inteiro ou na proporcionalidade que lhes couber.

8- Para efeitos de cálculo das prestações por morte do trabalhador, o montante respeitante às respetivas férias e aos subsídios de férias e de Natal terá por base a média das retribuições globais por ele auferidas nos 12 meses anteriores ao falecimento.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Igualdade de condições

Os trabalhadores beneficiarão das mesmas condições

de seguro quer integrem quadros permanentes de empresa que exerça a atividade de movimentação de cargas ou façam parte do contingente de mão-de-obra a cargo de empresa de trabalho portuário.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Doenças profissionais

1- São consideradas «doenças profissionais» as que constam de listas oficiais e as que vierem a ser nelas incluídas.

2- A responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais é assumida pela Segurança Social, nos termos da lei.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Seguro de viagem

1- Quando o trabalhador se deslocar em serviço da empresa de estiva para além do âmbito geográfico normal da sua atividade, será segurado por aquela em relação aos riscos de acidentes pessoais.

2- Ocorrendo acidentes com o veículo próprio do trabalhador ao serviço da empresa de estiva que determinem perda de bónus de prémio de seguro, aquela será responsável pela respetiva compensação.

### CAPÍTULO XIII

#### Medicina, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

A entidade empregadora dos trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho é obrigada a assegurar serviços de medicina do trabalho nos termos da lei.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Higiene e estruturas de apoio aos trabalhadores nos locais de trabalho

1- Compete à entidade empregadora/utilizadora de mão-de-obra portuária prover, na área portuária abrangida por este AE, pela existência e boa manutenção de instalações destinadas a proporcionar aos trabalhadores condições adequadas de higiene e bem-estar, tais como instalações sanitárias, balneários, vestiários e bebedouros de água potável nos locais de trabalho.

2- Igualmente compete à empresa empregadora criar as melhores condições de higiene e saúde nas instalações e locais de trabalho, promovendo a necessária vigilância, conservação, desinfeção e limpeza das mesmas.

3- A entidade empregadora assegura aos trabalhadores uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Segurança no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade em condições técnicas, ambientais e de conceção e organi-

zação do trabalho que não envolvam riscos para a sua saúde e integridade física, nomeadamente no que respeita à comprovada existência de adequadas condições de segurança dos meios e equipamentos de execução do trabalho.

2- Relativamente ao disposto no número anterior, é dever exigível e indeclinável da entidade empregadora/utilizadora o cumprimento rigoroso das prescrições legais e regulamentares respetivas, bem como de recomendações ou diretivas que nesse domínio provenham de quaisquer entidades nacionais ou internacionais competentes para o efeito.

Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### **Equipamentos individuais e coletivos**

1- Constitui obrigação da entidade empregadora/utilizadora de mão-de-obra portuária fornecer gratuitamente aos trabalhadores os equipamentos individuais e coletivos de prevenção, de proteção e de segurança que sejam tidos como adequados à natureza das respetivas operações, devendo, igualmente, proceder à sua substituição e devida higienização, quando se torne justificado.

2- É dever do trabalhador acatar as normas e instruções respeitantes ao uso ou utilização dos equipamentos a que se refere o número anterior, nomeadamente quanto à sua adequada conservação.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### **Controlo antialcoólico**

Atenta a natureza do trabalho portuário, as partes outorgantes desta convenção coletiva estabelecem em anexo um regime regulamentar de controlo alcoólico que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho.

Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### **Comissão de prevenção, segurança e saúde no trabalho**

1- Para efeitos de execução permanente de medidas atinentes à implementação e preservação das condições de segurança e saúde no trabalho, é instituída uma comissão de prevenção, segurança e saúde, composta por um representante empresarial e outro sindical.

2- O trabalhador que faça parte da comissão não pode ser prejudicado nos seus direitos, designadamente em matéria de prestações retributivas idênticas às que auferiram no exercício efetivo da profissão.

### **CAPÍTULO XIV**

#### **Formação profissional**

Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### **Direito à formação profissional**

1- É reconhecido a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE o direito à formação profissional, inicial e conti-

nua, quer a mesma se traduza na prestação de conhecimentos básicos de caráter geral e específico da atividade portuária quer em ações ou cursos de aperfeiçoamento e/ou de aquisição de valências de qualificação profissional especializada, inclusive no domínio de novas tecnologias de interesse para o exercício da profissão, bem como a formação prevista na cláusula 84.<sup>a</sup>, número 3.

2- Em áreas setoriais específicas da profissão, os monitores dos cursos serão, tanto quanto possível, trabalhadores portuários reconhecidamente aptos ou habilitados para o efeito, com as qualificações que se mostrem exigíveis.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### **Dever de participação dos trabalhadores em ações de formação profissional**

1- Constitui dever irrecusável dos trabalhadores abrangidos por este AE a sua participação e frequência interessada e assídua de cursos e ações de formação profissional, promovidos pela empresa de trabalho portuário, empresas operadoras e ou entidades competentes.

2- A recusa injustificada na frequência ou a falta culposa de aproveitamento em cursos ou ações de formação constituem fundamento legítimo suscetível de obstar à progressão na carreira profissional do trabalhador ou à sua colocação em oportunidades suplementares de ganhos.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### **Promoção das ações de formação profissional**

Compete ao empregador promover e organizar a formação a que se refere o número 1 da cláusula 89.<sup>a</sup>, devendo para o efeito estruturar planos de formação anuais de acordo com a legislação geral e específica.

### **CAPÍTULO XV**

#### **Quotização sindical**

Cláusula 92.<sup>a</sup>

#### **Quotização sindical e prestação de informação social**

1- O sindicato comunicará diretamente à entidade empregadora dos trabalhadores o montante da quota sindical em vigor, para efeitos de desconto na retribuição daqueles que o solicitem e posterior remessa.

2- Os montantes cobrados serão processados até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a favor do sindicato, acompanhados dos mapas próprios adotados pelas entidades empregadoras.

3- A entidade empregadora dos trabalhadores enviará, nos termos da lei, à organização sindical a informação social legalmente exigível.

### **CAPÍTULO XVI**

#### **Exercício de direitos sindicais**



#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Atividades sindicais na empresa

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a exercer e a desenvolver, nos termos da lei, atividade sindical nas instalações da empresa ou nos locais de trabalho.

2- Os representantes sindicais, devidamente identificados como tais, podem, sem prejuízo da laboração normal, exercer os direitos a que se refere o número anterior.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Informações sindicais

A empresa obriga-se, nos termos da lei, a pôr e manter à disposição dos dirigentes sindicais locais apropriados à afixação, resguardados dos efeitos do tempo, de textos, avisos, comunicados, convocatórias ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Reuniões de trabalhadores

1- As reuniões de trabalhadores, convocadas pelo sindicato para apreciação, debate ou deliberação sobre assuntos de carácter laboral ou social, poderão realizar-se dentro do horário normal de trabalho quando as circunstâncias o justificarem e desde que não ultrapassem os limites máximos previstos na lei e sempre com salvaguarda dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões de carácter sindical, designadamente para aprovação de contas, orçamentos, alterações estatutárias e regulamentares, poderão realizar-se no âmbito temporal e geográfico previstos no número anterior, devendo, no entanto e por regra, ter lugar fora do período anual legalmente fixado para as reuniões gerais de trabalhadores, preferencialmente em sábados, domingos ou feriados.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Identificações dos representantes sindicais

O sindicato obriga-se a comunicar às respetivas entidades empregadoras e a afixar nos locais a que se refere a cláusula 94.<sup>a</sup> os nomes dos dirigentes sindicais efetivos nos oito dias subsequentes à eleição, bem como as eventuais alterações intercalares dos corpos sociais.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Procedimentos ilícitos

1- É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito o acordo ou ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo da sua atividade sindical.

2- É igualmente vedado às entidades empregadoras intervir na organização, direção e exercício das atividades sindicais.

3- As entidades que violarem o disposto nesta cláusula são passíveis das coimas previstas na lei.

## CAPÍTULO XVII

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora, ocorrendo justa causa;
- d) Resolução ou denúncia do contrato por parte do trabalhador;
- e) Abandono do trabalho.

2- Presume-se «abandono do trabalho» a ausência do trabalhador, não justificada nem comunicada nos termos da lei, por um período igual ou superior a 10 dias úteis seguidos.

3- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato, mas só pode ser invocada pela entidade empregadora após comunicação ao trabalhador dos factos constitutivos do abandono ou da presunção do mesmo, por carta registada enviada com aviso de receção para a última morada conhecida deste.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Reforma do trabalhador

1- Considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes (ou seja do empregador e do trabalhador), da sua reforma por velhice.

2- No prazo de dez dias após o recebimento da comunicação da Segurança Social informando o trabalhador de que passou à situação de reforma, o próprio trabalhador obriga-se a comunicar tal situação à entidade empregadora.

3- Na falta da comunicação indicada no número anterior, o trabalhador está obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização.

4- A indemnização referida no número anterior será no valor igual à retribuição base correspondente ao período que tiver decorrido entre a data em que o trabalhador teve conhecimento da sua passagem à situação de reforma, e a data em que deu conhecimento dessa situação à entidade empregadora, ou a data em que a entidade empregadora comprovadamente tomou conhecimento da situação do trabalhador ter passado à reforma.

## CAPÍTULO XVIII

### Transmissão da empresa ou do estabelecimento e transferência do trabalhador

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Transmissão de empresa ou estabelecimento

1- Em caso de fusão, incorporação ou transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa ou estabelecimen-

to que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição da entidade empregadora nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores.

2- A entidade transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão, durante o ano subsequente a esta.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração de empresa, estabelecimento ou unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes tenha exercido a exploração.

4- As garantias emergentes do disposto nos números anteriores serão documentadas em protocolo, no qual se definirão os direitos e regalias dos trabalhadores, devendo o mesmo ser subscrito pela anterior e pela nova empresa, bem como pelo(s) trabalhador(es), o(s) qual(ais) se poderá(ão) fazer assistir pelo sindicato para esse efeito.

## CAPÍTULO XIX

### Comissão paritária

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

As partes obrigadas pelo presente AE comprometem-se a respeitar a letra e o espírito das normas que o integram e seus anexos e a envidar esforços recíprocos no sentido de resolver, pelo diálogo expedito, os diferendos resultantes do mesmo, quer no tocante à sua interpretação ou integração de lacunas quer no que respeita à sua aplicação, no mais curto espaço de tempo possível.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- No âmbito deste AE funcionará uma comissão paritária, cujos membros serão designados pelas partes outorgantes até 30 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, em que a cada uma corresponderá igual número de votos.

2- A comissão paritária tem competência para interpretar as disposições da presente convenção coletiva de trabalho, para resolver os conflitos emergentes da sua aplicação, para colmatar eventuais lacunas de regulamentação e para se pronunciar sobre outras questões emergentes das condições em que ocorra a prestação de trabalho.

3- A comissão paritária reunirá a pedido de qualquer das partes, devendo deliberar no prazo máximo de vinte e quatro horas após o referido pedido.

4- As decisões da comissão paritária serão comunicadas às entidades a quem a sua aplicação possa respeitar.

5- A comissão paritária reger-se-á pelas normas constantes de regulamento próprio.

## CAPÍTULO XX

### Violação do contrato

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Violação de disposições ou estipulações deste AE

1- As entidades empregadoras/utilizadoras obrigadas por esta convenção coletiva de trabalho que infringirem culposamente as disposições ou estipulações nela contida ficam sujeitas às sanções previstas nos termos da lei geral e da legislação específica do setor, sem prejuízo de outros procedimentos judiciais ou extrajudiciais a que o respetivo incumprimento possa dar lugar.

2- Por sua vez, o trabalhador que infrinja as normas deste contrato fica sujeito a ação disciplinar.

## CAPÍTULO XXI

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Declaração de maior favorabilidade

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as partes outorgantes desta convenção coletiva de trabalho reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente AE relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao setor, bem como em relação a outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados, pelo que estes se dão aqui por revogados.

2- Sem prejuízo da possibilidade de renegociação, subsistem, para os atuais trabalhadores com vínculo contratual de trabalho sem termo, reconhecidos como tal pelo Decreto-Lei n.º 280/93, de 13 de agosto, após a entrada em vigor deste AE, as condições de trabalho e de remuneração mais favoráveis que tenham vindo a ser praticadas, independentemente de se encontrarem, ou não, reduzidas a forma escrita.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Remissão para a lei

1- Em tudo quanto neste AE for omissivo são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, quer à data da sua publicação quer no período da sua execução, sem prejuízo da sua clarificação em sede de intervenção da comissão paritária prevista na cláusula 102.<sup>a</sup>

2- As remissões que no presente AE se encontrem feitas para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho e respetiva legislação regulamentar ou complementar, bem como para a legislação específica do setor.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Aplicabilidade geral

Todo o clausulado contido no presente AE e respetivos anexos que não se refira, em exclusivo, aos trabalhadores dos quadros privativos das empresas que exerçam a atividade de movimentação de cargas ou aos trabalhadores de empresa de trabalho portuário, será de aplicação geral a todos os trabalhadores abrangidos por este contrato.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

**Adesão individual à convenção coletiva**

1- De acordo com o disposto no artigo 492.º, número 4, do Código do Trabalho, os trabalhadores não sindicalizados podem pedir por escrito a sua adesão individual à presente convenção coletiva de trabalho, através de documento devidamente datado e cuja assinatura seja objecto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei, produzindo a presente convenção efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir à presente convenção coletiva de trabalho, o trabalhador não sindicalizado no sindicato que negociou e acordou a presente convenção coletiva de trabalho concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e revisão do mesmo, procedendo ao pagamento de prestação correspondente a 1 % da remuneração íliquida mensal durante o período de vigência da convenção.

3- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente ao S.E.P. 265 - Sindicato Estivadores Portuários Setúbal - STPSET.

4- A contribuição prevista no número 2 é satisfeita voluntariamente ao S.E.P. 265 - Sindicato Estivadores Portuários Setúbal - STPSET, a qual deverá ser paga mensalmente, através de desconto autorizado pelo trabalhador realizado mensalmente no salário pela entidade empregadora durante o período de vigência da convenção, a qual reenviará os montantes descontados para o sindicato, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo ao sindicato a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

5- O trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato e/ou quando da primeira prestação da contribuição, indicar a designação da entidade empregadora, morada, remuneração íliquida e situação profissional, e data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.

6- Nos pedidos de adesão que forem feitos ao sindicato subscritor da presente convenção, este passará ao trabalhador uma declaração da adesão, com a identificação do trabalhador e da entidade empregadora, devendo o sindicato comunicar a essa entidade empregadora a adesão do trabalhador para que este possa passar a estar abrangido pelo AE.

7- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2 dá origem à suspensão imediata da adesão do trabalhador à presente convenção coletiva de trabalho.

8- A adesão à presente convenção coletiva de trabalho não abrange os direitos de defesa do próprio sindicato em caso de conflito laboral e demais regalias sociais, os quais são exclusivos aos membros do S.E.P. 265 - Sindicato Estivadores Portuários Setúbal - STPSET.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

**Cláusula de paz social**

1- O sindicato compromete-se, durante o prazo de vigência do AE, a não apresentar qualquer pré-aviso de greve, salvo em caso de alegada violação ou incumprimento do AE.

2- Qualquer questão a propósito do número anterior deve

ser previamente apreciada pela comissão paritária.

3- A violação do número um da presente cláusula permite que a entidade empregadora dê por interrompida a progressão salarial dos trabalhadores contratados em regime de contrato de trabalho sem termo que, por efeitos do presente acordo de empresa, tenha a natureza de progressão automática.

ANEXO I

**Categorias profissionais e funções especializadas**

SECÇÃO I

**Categorias profissionais**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Conteúdo funcional**

1- Para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pela convenção coletiva de trabalho de que o presente anexo faz parte integrante, considera-se que:

– O chefe de operações é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo da empresa, superiormente dirige, coordena e orienta todos os serviços com vista à organização e adaptação da política definida pela empresa e em colaboração com os restantes setores da mesma.

– O coordenador é o profissional que, exclusivamente integrado no quadro privativo de empresa e sob a direção dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta a execução do trabalho a ele distribuído, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Promover a formação de equipas de trabalho e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e ou serviços que dele dependam;

b) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o AE em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;

c) Colaborar na planificação do serviço, nas requisições e substituição de pessoal e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;

d) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;

e) Assegurar aos trabalhadores portuários de base as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas.

– O trabalhador portuário de base é o profissional que:

a) A bordo, compete-lhe o exercício das funções de estiva e desestiva, peagem e despeagem quando não efetuadas pela tripulação do navio e outras operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, nomeadamente cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, limpeza de porões ou tanques, vazador de graneis, operador de graneis líquidos, montar mangueliras, coser sacaria, apanha dos derrames para aproveitamento de carga, arrumação de

madeiras ou paletas, movimentação de ferramentas e equipamentos;

b) No cais, terrapleno ou armazém, compete-lhe exercer as funções de ligação e ou desligação, manuseamento e movimentação de produtos e mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias, movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes, bem como o controlo, orientação e o planeamento operacional tendente à carga e descarga de contentores nos terminais.

2- Compete ainda ao trabalhador portuário de base o exercício das funções especializadas previstas na cláusula 10.<sup>a</sup>

3- O trabalhador eventual é o trabalhador que desempenhará todas as tarefas de movimentação de cargas portuárias, durante o período para que tiver sido contratado.

## SECÇÃO II

### Funções especializadas

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Conteúdo funcional

1- As funções especializadas inerentes à execução da operação portuária são exercidas em exclusivo por trabalhadores portuários, comprovadamente aptos para o efeito, correspondendo-lhes as seguintes designações e o respetivo conteúdo funcional:

a) *Portaló* - É o trabalhador que a bordo, posicionando-se em lugar que lhe permita a completa e simultânea visibilidade do porão e do operador de equipamento de elevação instalado no navio ou no cais, coordena através de sinais manuais o movimento das lingadas de e para bordo, para os quais a observância dos trabalhadores e do manobrador do equipamento é obrigatória, assegurando que com tal coordenação se evitem danos aos trabalhadores, à carga ou ao navio;

b) *Operador de equipamentos de movimentação vertical e horizontal* - É o trabalhador que, integrado no quadro privativo da empresa que exerce a atividade de movimentação de carga ou no da empresa de trabalho portuário, quando no desempenho destas funções, opera com os meios mecânicos de movimentação horizontal e vertical existentes a bordo ou em cais, fixos ou móveis, sejam gruas, guindastes, guinchos, pórticos de cais e de parque, empilhadores, *bulldozers*, pás mecânicas ou qualquer outro tipo de equipamento, quer seja movimentado ou acondicionado por meio de força motriz ou braçal, camiões, tratores ou qualquer outro tipo de veículo automóvel.

Compete-lhe deslocar por esses meios a bordo, no cais, terminais de contentores, terraplenos ou armazéns quaisquer mercadorias ou equipamentos suscetíveis de movimentação por tal processo.

Compete-lhe ainda zelar pela manutenção e conservação das máquinas que lhe sejam distribuídas e dar conhecimento ao seu superior hierárquico de quaisquer deficiências que verifique;

c) *Conferente* - É o trabalhador a quem compete:

Conferir todas as mercadorias e unidades de carga/descarga, assegurando-se da sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado;

Distribuir as cargas de acordo com os destinos e as instruções recebidas;

Controlar e colher o resultado das pesagens efetuadas;

Medir e obter a cubicagem dos volumes medidos, relacionar avarias, faltas e deficiências apresentadas pela carga;

Verificar e anotar as avarias das unidades de carga e sua localização;

Selar contentores ou outras unidades de carga, verificar a existência e inviolabilidade do respetivo selo e fazer observações em conformidade;

Utilizar os meios informáticos necessários e à disposição no âmbito da operação portuária de conferência;

Dar conhecimento imediato ao superior hierárquico de todas as ocorrências relacionadas com o serviço;

Identificar-se em todos os documentos por si movimentados.

2- Constitui obrigação das entidades empregadoras/utilizadoras promover ações de formação profissional apropriada que abranja todas as funções especializadas de forma a possibilitar a aptidão a todos os trabalhadores, derivando dessa formação as qualificações necessárias ao seu efetivo exercício, beneficiando, por um lado, os trabalhadores pela atividade diversificada das ações e, por outro, as operações e ou serviços em ganhos de operacionalidade e produtividade resultante dessa polivalência.

3- As funções de portaló e a de operador de equipamento vertical quando na movimentação de gruas, guindastes ou de equipamento de elevação instalado no próprio navio devem ser exercidas em alternativa rotativa dentro de cada turno ou período de trabalho.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Requisitos de acesso

O acesso ao exercício de cada uma das funções especializadas está dependente do preenchimento por parte do trabalhador dos seguintes requisitos:

a) Ser detentor de carta de condução de automóveis para o exercício de funções relativas à utilização de equipamentos de movimentação de horizontal;

b) Obter a aceitação em provas de seleção físicas, psicotécnicas e médicas para o exercício de qualquer das funções especializadas.

## ANEXO II

### Cláusulas de expressão pecuniária

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Progressão

1- A progressão remuneratória dos trabalhadores contratados em regime de contrato de trabalho sem termo far-se-á nos seguintes termos:

a) A progressão da base I para a base II ocorrerá, automaticamente, no prazo de 4 anos após a celebração do contrato de trabalho sem termo;

b) A progressão da base II para a base III, e da base III para a base IV ocorrerá em função do mérito do trabalhador, mediante avaliação escrita do seu desempenho efectuada pela entidade empregadora, aferindo-se a disponibilidade manifestada pelo trabalhador para a execução das tarefas inerentes à atividade que exerce, e o cumprimento dos seus deveres funcionais;

c) A progressão por mérito da base II para a base III abrange, no mínimo, 25 % dos trabalhadores que tenham ingressado na mesma há quatro anos;

d) A progressão por mérito da base III para a base IV abrange, no mínimo, 25 % dos trabalhadores que tenham ingressado na mesma há três anos;

e) A partir da base IV os trabalhadores serão promovidos automaticamente, de 4 em 4 anos, até à base VIII (inclusive);

f) A partir da base VIII os trabalhadores apenas serão promovidos e designados por escolha do empregador.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Subsídio de turno e nocturno**

O trabalhador que exerça a sua actividade em regime de

trabalho por turnos tem direito a um subsídio que abrange quer o trabalho por turnos quer nocturno, que tem a designação unica de «subsídio de turno».

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Subsídio de alimentação**

1- O valor referido na cláusula 70.<sup>a</sup> do AE é de 11,20 € por dia.

2- Em cada período de trabalho prestado em sábados, domingos e feriados, antecipações e repetições de turno, o valor do subsídio de alimentação é de 11,20 €.

3- O subsídio a que se reporta esta cláusula é devido por cada dia útil de trabalho efetivo ou disponibilidade para o trabalho e não abrange situações de inoperatividade, ainda que originadas por baixa ou fêrias.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não integra os subsídios de fêrias e de Natal.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Tabela salarial**

1- A grelha salarial aplicável nos termos dos cláusulas anteriores é a seguinte:



Grelha salarial													
Diuturnidades		Trabalhador base										Coordenador	Chefe operações
		Base 1	Base 2	Base 3	Base 4	Base 5	Base 6	Base 7	Base 8	Base 9	Base 10		
	Total	864,08 €	963,02 €	1 165,21 €	1 225,43 €	1 367,69 €	1 531,82 €	1 715,64 €	1 852,68 €	2 002,91 €	2 253,35 €		
	Salário base	724,63 €	807,75 €	988,25 €	1 028,16 €	1 147,66 €	1 285,38 €	1 439,63 €	1 560,11 €	1 685,50 €	1 888,33 €		
	Subs. turno	139,44 €	156,27 €	176,95 €	197,27 €	220,03 €	246,44 €	276,01 €	292,57 €	317,41 €	365,02 €		
	Diuturnidade	26,80 €	26,80 €	27,07 €	27,07 €	27,07 €	27,07 €	27,07 €	27,07 €	27,07 €	27,07 €		
	Total	890,87 €	989,82 €	1 192,27 €	1 252,50 €	1 394,76 €	1 558,89 €	1 742,71 €	1 879,75 €	2 029,98 €	2 280,42 €		
1	Salário base	724,63 €	807,75 €	988,25 €	1 028,16 €	1 147,66 €	1 285,38 €	1 439,63 €	1 560,11 €	1 685,50 €	1 888,33 €		
	Subs. turno	139,44 €	155,27 €	176,95 €	197,27 €	220,03 €	246,44 €	276,01 €	292,57 €	317,41 €	365,02 €		
	Diuturnidade	53,84 €	53,84 €	54,35 €	54,35 €	54,35 €	54,35 €	54,35 €	54,35 €	54,35 €	54,35 €		
	Total	917,92 €	1 016,86 €	1 219,55 €	1 279,78 €	1 422,04 €	1 586,17 €	1 769,99 €	1 907,03 €	2 057,26 €	2 307,70 €		
2	Salário base	724,63 €	807,75 €	988,25 €	1 028,16 €	1 147,66 €	1 285,38 €	1 439,63 €	1 560,11 €	1 685,50 €	1 888,33 €		
	Subs. turno	139,44 €	155,27 €	176,95 €	197,27 €	220,03 €	246,44 €	276,01 €	292,57 €	317,41 €	365,02 €		
	Diuturnidade	80,77 €	80,77 €	81,52 €	81,52 €	81,52 €	81,52 €	81,52 €	81,52 €	81,52 €	81,52 €		
	Total	944,84 €	1 043,79 €	1 246,73 €	1 306,95 €	1 449,21 €	1 613,34 €	1 797,16 €	1 934,20 €	2 084,43 €	2 334,87 €		
3	Salário base	724,63 €	807,75 €	988,25 €	1 028,16 €	1 147,66 €	1 285,38 €	1 439,63 €	1 560,11 €	1 685,50 €	1 888,33 €		
	Subs. turno	139,44 €	156,27 €	176,95 €	197,27 €	220,03 €	246,44 €	276,01 €	292,57 €	317,41 €	365,02 €		
	Diuturnidade	80,77 €	80,77 €	81,52 €	81,52 €	81,52 €	81,52 €	81,52 €	81,52 €	81,52 €	81,52 €		
	Total	971,76 €	1 070,71 €	1 273,90 €	1 334,13 €	1 476,38 €	1 640,52 €	1 824,33 €	1 961,38 €	2 111,60 €	2 362,04 €		
4	Salário base	724,63 €	807,75 €	988,25 €	1 028,16 €	1 147,66 €	1 285,38 €	1 439,63 €	1 560,11 €	1 685,50 €	1 888,33 €		
	Subs. turno	139,44 €	155,27 €	176,95 €	197,27 €	220,03 €	246,44 €	276,01 €	292,57 €	317,41 €	365,02 €		
	Diuturnidade	107,69 €	107,69 €	108,69 €	108,69 €	108,69 €	108,69 €	108,69 €	108,69 €	108,69 €	108,69 €		
	Total	998,69 €	1 097,63 €	1 301,07 €	1 361,30 €	1 503,56 €	1 667,69 €	1 851,51 €	1 988,55 €	2 138,78 €	2 389,22 €		
5	Salário base	724,63 €	807,75 €	988,25 €	1 028,16 €	1 147,66 €	1 285,38 €	1 439,63 €	1 560,11 €	1 685,50 €	1 888,33 €		
	Subs. turno	139,44 €	156,27 €	176,95 €	197,27 €	220,03 €	246,44 €	276,01 €	292,57 €	317,41 €	365,02 €		
	Diuturnidade	134,61 €	134,61 €	135,87 €	135,87 €	135,87 €	135,87 €	135,87 €	135,87 €	135,87 €	135,87 €		
	Total	1 025,61 €	1 124,55 €	1 328,25 €	1 388,47 €	1 530,73 €	1 694,86 €	1 878,68 €	2 015,72 €	2 165,95 €	2 416,39 €		
6	Salário base	724,63 €	807,75 €	988,25 €	1 028,16 €	1 147,66 €	1 285,38 €	1 439,63 €	1 560,11 €	1 685,50 €	1 888,33 €		
	Subs. turno	139,44 €	156,27 €	176,95 €	197,27 €	220,03 €	246,44 €	276,01 €	292,57 €	317,41 €	365,02 €		
	Diuturnidade	161,53 €	161,53 €	163,04 €	163,04 €	163,04 €	163,04 €	163,04 €	163,04 €	163,04 €	163,04 €		

2- Todos as bases da tabela salarial serão actualizados anualmente durante os primeiros 60 meses de aplicação da presente convenção colectiva à razão de 1,3 % por cada ano, ao qual acrescerá o valor da inflação determinada pelo Instituto Nacional de Estatística.

3- Os trabalhadores que na data de celebração da presente convenção colectiva se encontrarem na base III beneficiarão,

exceptionalmente, de uma subida para a base IV, até seis anos após a entrada em vigor da presente convenção colectiva.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho suplementar**

A tabela referida nos números 1 e 3 da cláusula 62.<sup>a</sup> do AE é a seguinte:

Trabalho suplementar/Extraordinário											
		Trabalhador base								Coordenador	Chefe operações
Diuturnidades		Base 1	Base 2	Base 3	Base 4	Base 5	Base 6	Base 7	Base 8	Base 9	Base 10
	Dia útil - Rep/Antecip.	43,2	48,15 €	57,69 €	60,71 €	67,76 €	75,89 €	84,99 €	92,50 €	100,00 €	112,50 €
	Dia útil - 3.º turno	72,01	80,25 €	96,15 €	101,78 €	112,93 €	126,48 €	141,66 €	154,17 €	166,67 €	187,50 €
	Dia útil - 12/13 e 20/21	5,4	6,02 €	7,21 €	7,59 €	8,47 €	9,49 €	10,62 €	11,56 €	12,50 €	14,09 €
	S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	57,61	64,20 €	76,92 €	80,95 €	90,34 €	101,18 €	113,33 €	123,33 €	133,33 €	150,00 €
	S/D/Feriado - 3.º turno	86,41 €	96,30 €	115,38 €	121,42 €	135,51 €	151,78 €	169,99 €	185,00 €	200,00 €	225,00 €
	S/D/F - 12/13 e 20/21	7,20 €	8,03 €	9,61 €	10,12 €	11,29 €	12,65 €	14,17 €	15,42 €	16,67	18,75
1	Dia útil - Rep/Antecip.	44,54	49,49	59,03	62,05	69,1	77,23	86,33	93,84	101,34	113,84
	Dia útil - 3.º turno	74,24	82,48	98,38	103,42	115,16	128,71	143,89	156,4	168,9	189,73
	Dia útil - 12/13 e 20/21	5,57	6,19	7,38	7,76	8,64	9,65	10,79	11,73	12,67	14,23
	S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	59,39	65,99	78,71	82,73	92,13	102,97	115,11	125,12	135,12	151,79
	S/D/Feriado - 3.º turno	89,09	98,98	118,06	124,1	138,19	154,46	172,67	187,68	202,68	227,68
	S/D/F - 12/13 e 20/21	7,42	8,25	9,84	10,34	11,52	12,87	14,39	15,64	16,89	18,97
2	Dia útil - Rep/Antecip.	45,9	50,84	60,38	63,4	70,45	78,58	87,69	95,19	102,69	115,19
	Dia útil - 3.º turno	76,49	84,78	100,64	105,67	117,42	130,97	146,14	158,65	171,15	191,99
	Dia útil - 12/13 e 20/21	5,74	6,36	7,55	7,93	8,81	9,82	10,96	11,9	12,84	14,4
	S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	61,19	67,79	80,51	84,54	93,93	104,77	116,92	126,92	136,92	153,59
	S/D/Feriado - 3.º turno	91,79	101,69	120,76	126,8	140,9	157,16	175,37	190,38	205,38	230,38
	S/D/F - 12/13 e 20/21	7,65	8,47	10,06	10,57	11,74	13,1	14,61	15,87	17,12	19,2
3	Dia útil - Rep/Antecip.	47,24	52,19	61,73	64,75	71,8	79,93	89,03	96,54	104,04	116,54
	Dia útil - 3.º turno	78,74	86,98	102,88	107,91	119,66	133,21	148,39	160,9	173,4	194,23
	Dia útil - 12/13 e 20/21	5,91	6,52	7,72	8,09	8,97	9,99	11,13	12,07	13	14,57
	S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	62,99	69,59	82,3	86,33	95,73	106,57	118,71	128,72	138,72	155,38
	S/D/Feriado - 3.º turno	94,48	104,38	123,46	129,5	143,59	159,85	178,07	193,08	208,08	233,08
	S/D/F - 12/13 e 20/21	7,87	8,7	10,29	10,79	11,97	13,32	14,84	16,09	17,34	19,42
4	Dia útil - Rep/Antecip.	48,59	53,54	63,07	66,09	73,14	81,27	90,38	97,88	105,38	117,88
	Dia útil - 3.º turno	80,98	89,23	105,12	110,16	121,9	135,45	150,63	163,14	174,64	196,47
	Dia útil - 12/13 e 20/21	6,07	6,69	7,88	8,26	9,14	10,16	11,3	12,24	13,17	14,74
	S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	64,78	71,38	84,1	88,12	97,52	108,36	120,51	130,51	140,51	157,18
	S/D/Feriado - 3.º turno	97,18	107,07	126,15	132,19	146,28	162,54	180,76	195,77	210,77	235,77
	S/D/F - 12/13 e 20/21	8,1	8,92	10,51	11,02	12,19	13,55	15,06	16,31	17,56	19,65
5	Dia útil - Rep/Antecip.	49,93	54,88	64,42	67,44	74,49	82,62	91,73	99,23	106,73	119,23
	Dia útil - 3.º turno	83,22	91,47	107,37	112,4	124,15	137,07	152,88	165,38	177,88	198,72
	Dia útil - 12/13 e 20/21	6,24	6,86	8,05	8,43	9,31	10,33	11,47	12,4	13,34	14,9
	S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	66,58	73,18	85,89	89,92	99,32	110,16	122,3	132,31	142,31	158,97
	S/D/Feriado - 3.º turno	99,87	109,76	128,84	134,88	148,98	165,24	183,45	198,46	213,46	238,46
	S/D/F - 12/13 e 20/21	8,32	9,15	10,74	11,24	12,41	13,77	15,29	16,54	17,79	19,87
6	Dia útil - Rep/Antecip.	51,28	56,23	65,77	68,79	75,83	83,96	93,07	100,58	108,08	120,58
	Dia útil - 3.º turno	85,47	93,71	109,61	114,64	126,39	139,94	155,12	167,63	180,13	200,96
	Dia útil - 12/13 e 20/21	6,41	7,03	8,22	8,6	9,48	10,5	11,63	12,57	13,51	15,07
	S/D/Feriado (1 e 2 turnos)	68,37	74,97	87,69	91,71	101,11	111,95	124,09	134,1	144,1	160,77
	S/D/Feriado - 3.º turno	102,56	112,46	131,53	137,57	151,67	167,93	186,14	201,15	216,15	241,15
	S/D/F - 12/13 e 20/21	8,55	9,37	10,96	11,46	12,64	13,99	15,51	16,76	18,01	20,1

Cláusula 6.<sup>a</sup>

Vigência

Os valores constantes deste anexo têm efeitos desde 1 de junho de 2019.

ANEXO III

**Regulamento de controlo e prevenção do consumo de bebidas alcoólicas e substâncias toxicológicas**

1- O presente regulamento tem como objectivo definir as regras orientadoras para a realização do controlo de alcoolemia e do consumo de substâncias toxicológicas e é aplicável a todos os trabalhadores da empresa.

2- Todos os trabalhadores poderão ser submetidos ao controlo do consumo de álcool e drogas no âmbito dos exames de medicina no trabalho, bem como local de trabalho e durante a prestação de trabalho.

3- O controlo do consumo de álcool e drogas no âmbito dos exames de medicina no trabalho pode ser efectuado através de análises clínicas ao sangue ou à urina e, de acordo com os resultados, poderá ocasionar a atribuição de restrições médicas temporárias ou definitivas para as funções desempenhas pelos trabalhadores.

4- O controlo do consumo de álcool no local de trabalho é efectuado através de testes de sopro, e o controlo do consumo de substâncias toxicológicas efectuado por teste de saliva.

5- Os testes de controlo da alcoolemia bem como do controlo do consumo de substâncias toxicológicas efectuados no local de trabalho devem, sempre que possível, ser realizados em zona reservada dos próprios locais em que se encontram os trabalhadores que vão ser submetidos ao controlo, e com a presença de uma testemunha, caso o trabalhador assim o entenda.

6- Os testes serão sempre efectuados por pessoal (interno ou externo) devidamente credenciado (técnico de higiene e segurança, médico de trabalho ou outro profissional de saúde por delegação do médico do trabalho).

7- É de competência das respectivas hierarquias determinar quais os trabalhadores que serão sujeitos ao controlo da alcoolemia e ao controlo do consumo de substâncias toxicológicas, de acordo com os critérios estabelecidos no número seguinte.

8- Os testes de controlo (de consumo de álcool e de substâncias toxicológicas) a efectuar nos locais de trabalho poderão ser determinados do seguinte modo:

a) Sorteio;

b) Indícios de ingestão de álcool e/ou drogas;

c) Acidente de trabalho precedente, que haja ocorrido em circunstâncias que façam supor ter sido originado por diminuição da capacidade física ou psíquica do trabalhador;

d) Anterior controlo positivo.

9- Sempre que o resultado do controlo de alcoolemia seja igual ou superior a 0,5 gramas/litro, o trabalhador será considerado sob a influência de álcool e ficará impedido de prestar trabalho.

10- Sempre que o resultado da análise toxicológica (teste de saliva) acuse a presença de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, o trabalhador será considerado sobre a influência de produtos toxicológicos e ficará impedido de prestar trabalho.

11- A prestação de trabalho sob influência de álcool ou de substâncias toxicológicas, constitui infracção disciplinar grave.

12- A recusa pelo trabalhador de sujeição a qualquer dos exames em causa (controlo de alcoolemia ou controlo de substâncias toxicológicas) constitui infração disciplinar grave.

13- Sem prejuízo do recurso a outros meios de contraprova legalmente admissíveis, todos os trabalhadores submetidos a teste de controlo de alcoolemia ou de controlo de consumo de substâncias toxicológicas cujo resultado seja positivo poderão, se assim o entenderem, submeter-se a novo teste.

14- A contraprova do teste de alcoolemia por sopro deverá ser realizada com um novo teste de sopro, decorridos entre 15 a 20 minutos sobre o primeiro teste.

15- A contraprova do teste toxicológico por saliva deverá ser realizada através de teste de urina, recolhida no momento seguinte ao teste de saliva, em área reservada do próprio local de trabalho, numa embalagem a disponibilizar para o efeito pelo técnico que tenha efectuado o teste de saliva. A referida embalagem deverá ser selada na presença do trabalhador.

O teste em causa será remetido para um laboratório credenciado.

16- A inaptidão do trabalhador para a prestação de trabalho, em resultado de teste positivo de controlo de álcool ou de substâncias toxicológica, será de imediato comunicada à respectiva hierarquia que deverá assegurar a respectiva confidencialidade.

17- Sempre que existam indícios de que o trabalhador se encontra a prestar serviço sob influência de álcool ou de qualquer substância toxicológica e não seja possível efectuar, de imediato, os testes de controlo, compete à respectiva hierarquia directa (ou respectivo representante no local de trabalho), adoptar as medidas adequadas para garantir a segurança do trabalhador e ou de outras pessoas colocadas em perigo, bem como das instalações, equipamentos e outros bens de que a empresa seja possuidora ou pelos quais seja responsável.

18- Após a adopção das medidas consideradas adequadas face à situação concreta, compete à hierarquia directa (ou respectivo representante no local de trabalho) diligenciar a imediata realização dos testes de controlo da alcoolemia ou de controlo toxicológico.

O presente acordo de empresa foi celebrado em Setúbal, aos 28 dias do mês de maio de 2019.

Pela OPERESTIVA - Empresa de Trabalho Portuário de Setúbal, L.<sup>da</sup>:

*Diogo Vaz Marecos*, na qualidade de gerente.

*Ignacio Javier Rodríguez López*, na qualidade de gerente.

Pelo S.E.P. 265 - Sindicato Estivadores Portuários Setúbal - STPSET:

*Amália Maria Cabeleira*, na qualidade de presidente da direcção e mandatária.

*José Miguel da Silva Baineta*, na qualidade de vice-presidente da direcção e mandatário.

*Alena Ivanovna Ramos*, na qualidade de membro da direcção suplente.

Declaram os outorgantes, para o efeito do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, que a convenção colectiva de abrange um empregador e cerca de 8 trabalhadores.

Depositado em 28 de junho de 2019, a fl. 99 do livro n.º 12, com o n.º 160/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre a Associação Académica de Coimbra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Revisão global**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, abrange a Associação Académica de Coimbra e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2010 e com alterações parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2011 e n.º 11, de 22 de março de 2014.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3- Este AE abrange a Associação Académica de Coimbra e 19 trabalhadores.

4- Este AE é aplicado no distrito de Coimbra, aos serviços prestados nas actividades associativas, agências de viagem e turismo, iniciativas culturais e acção social, desenvolvidas pela AAC - (CAE-Rev 94993).

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência**

1- O presente AE entra em vigor a partir do quinto dia pos-

terior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistos anualmente.

3- A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária será feita, decorridos até 9 meses contados a partir da data referida no número dois.

4- A denúncia do clausulado do AE referido no número 1 pode ser feita decorridos dois anos, contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue, assinada pelas partes subscritoras.

5- As denúncias far-se-ão com o envio até 90 dias antes de terminar o prazo referido no número 4 às partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contraproposta.

6- As contrapartes deverão enviar às partes denunciante uma contraproposta até trinta dias após a recepção da proposta de revisão presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresentem proposta específica para cada matéria.

7- As partes denunciante disporão até dez dias para examinarem as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O AE denunciado mantém-se até entrada em vigor de outro que o revogue.

10- Na reunião protocolar deve ser definido qual a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

##### **Cláusula 3.ª**

##### **Admissão**

1- É condição de admissão a idade de 16 anos.

2- É ainda condição de admissão a apresentação à entidade patronal de certificado comprovativo do último ano de escolaridade obrigatória.

3- A admissão de trabalhadores, qualquer que seja a categoria profissional, é feita a título experimental.

4- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas, em princípio, pelos trabalhadores da AAC habilitados com a respectiva categoria averbada na carteira profissional ou pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores da mesma carreira profissional, mas, em caso de igualdade, dever-se-á dar preferência aos trabalhadores com maior antiguidade.

##### **Cláusula 4.ª**

##### **Período experimental e estágio**

1- A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 60 dias.

a) Durante o período de experiência qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de pré-aviso ou

invocação do motivo, não havendo lugar a nenhuma sanção ou indemnização.

b) Decorrido o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde o início do período de experiência.

c) O período de experiência não tem carácter obrigatório. As partes podem acordar, por escrito, que a admissão se faça a título definitivo.

2- Estágio é o período necessário para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão.

a) Os estagiários serão promovidos ao escalão mais baixo da categoria para que estagiem no prazo máximo de seis meses.

b) Os trabalhadores menores de 21 anos serão promovidos ao escalão mais baixo da categoria para que estagiem no prazo máximo de doze meses.

3- No caso de trabalhadores contratados a termo certo, qualquer que seja a duração efectiva do período experimental, desde que inferior a um mês, contar-se-á como mês completo de trabalho para efeitos de atribuição da compensação prevista na lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Acesso

1- Os trabalhadores classificados como profissionais de 3.<sup>a</sup> e de 2.<sup>a</sup> ingressarão no escalão imediatamente superior decorridos que sejam três anos de prestação de serviço efectivo nessa categoria.

2- Os profissionais qualificados como auxiliares de 2.<sup>a</sup> ingressarão na categoria profissional respectiva decorridos que sejam três anos de prestação de serviço efectivo naquela categoria.

3- Os trabalhadores indiferenciados cujas carreiras se desenvolvam apenas pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e de 1.<sup>a</sup> passarão à categoria superior após dois anos de permanência na categoria anterior.

4- A entidade patronal pode avaliar o grau de apetrechamento e o de desempenho profissional do trabalhador em vias de promoção e, havendo motivo justificativo, opor-se à mesma, em documento escrito no qual refira expressamente as razões objectivas que determinaram tal atitude, salvo no que toca aos trabalhadores administrativos e sem prejuízo do princípio da tendencial progressão automática nas carreiras.

5- Desta decisão patronal caberá recurso para uma instância arbitral que decidirá o diferendo.

6- Para os efeitos previstos no número anterior, entidade patronal e trabalhador interessado designarão os respectivos árbitros, que, em mútuo acordo, indicarão um terceiro.

7- As decisões desta instância arbitral são tomadas por maioria de votos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Exercício e acumulação de funções

O exercício de funções diversas daquelas para que o trabalhador foi contratado bem como a acumulação do exercí-

cio de funções correspondentes a várias categorias profissionais determinam o direito à atribuição do subsídio previsto na cláusula 26.<sup>a</sup> do presente acordo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Direitos e deveres

1- Deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo;

b) Dar aos trabalhadores boas condições de trabalho, higiene e segurança;

c) Garantir aos trabalhadores o legítimo exercício da actividade sindical;

d) Facultar uma sala para reuniões dos trabalhadores da AAC, sempre que o julgarem necessário;

e) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato individual, salvo nos casos previstos neste acordo e na lei;

f) Dispensar aos trabalhadores-estudantes especiais facilidades no desempenho das suas funções.

2- Deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, seus representantes, superiores hierárquicos, companheiros de trabalho, estudantes e quaisquer outros utentes dos serviços da AAC, bem como as demais pessoas que com esta entrem em relação;

b) Exercer com competência e zelo as funções que lhes foram confiadas;

c) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;

d) Obedecer à entidade patronal em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo quando tal contrarie os seus direitos ou garantias;

e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;

f) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1- Sem prejuízo de horários inferiores actualmente praticados, o limite máximo é de trinta e cinco horas para todos os trabalhadores.

2- A isenção de horário de trabalho será, quando necessário, motivo de mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

1- Por mútuo acordo, reduzido a escrito, entre as partes podem ser admitidos trabalhadores em regime de tempo parcial.

2- As prestações retributivas, independentemente da sua regularidade ou periodicidade, não podem ser inferiores à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.



Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho**

- 1- A tabela salarial consta do anexo III do presente acordo.
- 2- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e/ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 36,00 €
- 3- O abono referido no número 2 fará parte integrante da retribuição desde que o trabalhador esteja classificado em profissão a que correspondam as funções de pagamento e ou recebimento.
- 4- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{Hs \times 52}$$

em que:

Rh = retribuição horária;

Rm = retribuição mensal;

Hs = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

- 1- Todos os trabalhadores que perfaçam três anos de permanência na mesma categoria profissional têm direito a uma diuturnidade de 32,50 €, até ao limite de cinco diuturnidades.
- 2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Deslocações**

- 1- Sempre que tal se justifique, o trabalhador deslocado em serviço terá direito ao pagamento de:
  - a) Alimentação, alojamento e transporte, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;
  - b) Quando em viatura própria, terá direito a 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido;
  - c) Fora do horário de serviço, para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, a entidade patronal atribuirá um subsídio de deslocação que será encontrado por mútuo acordo entre as partes;
  - d) A entidade patronal poderá criar um subsídio de transporte aos trabalhadores que morem longe do seu local de trabalho.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Férias**

- 1- Os trabalhadores têm direito a gozar 25 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil. Cada trabalhador com uma falta injustificada tem direito a 24 dias úteis de férias, um trabalhador com duas faltas injustificadas tem direito a 23 dias úteis de férias, um trabalhador com 3 faltas injustificadas terá direito a 22 dias úteis de férias;

2- Entende-se por falta injustificada a ausência do trabalhador por um período igual ou superior ao tempo de trabalho diário a que está obrigado;

3- Para efeitos das 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;

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

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

6- O 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;

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

8- Os contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes;

9- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a direcção geral da AAC e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 12 úteis consecutivos.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Escolha da época de férias**

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

2- Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a marcação de férias.

3- No caso previsto no número anterior, as férias só podem ser marcadas para serem gozadas entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, salvo razões ponderosas, têm direito à marcação simultânea de férias.

5- A entidade patronal deve elaborar, até dia 15 de abril de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço, que afixará em local apropriado da sua sede social.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Regime**

O regime do direito a férias dos trabalhadores abrangidos por este acordo, em tudo quanto se não ache especialmente regulado, é consagrado nos termos da lei, que se transcreve nas cláusulas seguintes.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**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 a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à AAC, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição aos limites instituídos pelo número 3 da cláusula 14.<sup>a</sup>

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Retribuição nas férias**

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

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de férias**

Além da retribuição mencionada na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Momento do pagamento**

Antes do início das férias, os trabalhadores receberão o respectivo subsídio.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado**

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalente aos que teriam vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verificar serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja

do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 20.<sup>a</sup>

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Exercício de outra actividade durante as férias**

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

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Violação do direito a férias**

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

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

3- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao

número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

5- No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano.

6- No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

7- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Subsídio de exercício e acumulação de funções

As situações que alude a cláusula 6.<sup>a</sup> do presente acordo conferem aos trabalhadores por elas abrangidas o direito a receber um subsídio, cujo montante será definido nos termos das disposições legais em vigor a cada momento, sem prejuízo do acordo que, caso a caso, seja estabelecido com o trabalhador interessado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar rege-se nos termos da lei.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de alimentação

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a subsídio de alimentação mensal.

2- O montante do subsídio corresponderá ao praticado para todos os trabalhadores da função pública e será anualmente actualizado.

3- Os trabalhadores que só prestem serviço num dos períodos diários ou por tempo inferior ao normal receberão um subsídio de alimentação proporcional ao trabalho prestado.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres consignados por disposição legal ou emergente do presente acordo.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade do processo disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2- O processo disciplinar para aplicação das sanções a que se reporta a alínea *d*) da cláusula 31.<sup>a</sup> segue necessariamente os trâmites nos termos da lei.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem cres-

cente de gravidade, as seguintes:

*a*) Repreensão simples;

*b*) Repreensão registada;

*c*) Multa;

*d*) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição;

*e*) Despedimento com justa causa.

2- As sanções devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da instituição, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para a solução justa.

3- As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

4- A suspensão do trabalho não poderá exceder, por cada infracção, 20 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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 não devesse obediência;

*c*) Ter declarado ou testemunhado de boa fé contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;

*d*) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;

*e*) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanção abusivas

Com as necessárias adaptações, a aplicação de sanções abusivas faz incorrer a entidade patronal na responsabilidade a que se reportam nos termos da lei.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Formas de cessação do contrato

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

*a*) Caducidade;

- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
- g) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Cessação por mútuo acordo**

1- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Caducidade**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de despedimento**

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

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

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou

posto de trabalho que lhe esteja confiado;

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática no âmbito da empresa, de violência 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 de produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Justa causa de rescisão pelo trabalhador**

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

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

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3- Se o fundamento de rescisão for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com o máxima antecedência possível.

4- A justa causa será apreciada pelo tribunal, nos termos da lei.

5-



Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Rescisão com aviso prévio**

1- O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos da lei.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Trabalho de mulheres**

Às trabalhadoras serão assegurados os direitos e garantias consagradas nas disposições legais em vigor.

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Trabalhadores estudantes**

Os trabalhadores-estudantes ao serviço da AAC gozam dos direitos e regalias consagrados na lei, sem prejuízo das medidas especiais que em seu benefício venham a ser instituídas pela entidade patronal ou daquelas que actualmente estejam a ser praticadas.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Manutenção de regalias adquiridas**

1- Da aplicação do presente acordo não pode resultar ofensa de quaisquer direitos adquiridos pelos trabalhadores.

2- São, designadamente, mantidos os seguintes direitos dos trabalhadores:

a) Interromper por quinze minutos a elaboração em cada um dos períodos de trabalho diário;

b) Dispor de quatro horas mensais, sem perda de retribuição, para tratar de assuntos de carácter particular, que podem ser utilizadas de uma só vez ou em períodos distintos de, pelo menos, uma hora;

c) Quando previstas as faltas deverão obrigatoriamente ser comunicadas ao departamento de pessoal com quarenta e oito horas de antecedência;

d) Quando imprevistas as faltas serão comunicadas ao departamento de pessoal, logo que possível, justificando a ausência no sentido de este serviço aceitar ou não a sua inclusão ao abrigo da alínea b);

e) A utilização das referidas horas não poderá coincidir ou acumular com períodos de descanso (p. e. férias, fins-de-semana ou feriados), salvo em situações de força maior ou previamente autorizadas pelo departamento de pessoal;

f) A nível de cada serviço não deve haver utilização simultânea de horas, por parte dos funcionários, que possa comprometer o seu funcionamento;

g) Propor à entidade patronal as formas de compensação de ausências ao serviço que determinam perda de retribuição;

h) Receber, salvo no que se concerne ao subsídio de alimentação, a retribuição correspondente aos três primeiros dias de doença comprovada por baixa médica emitida pelos serviços competentes da administração regional de saúde, bem como 40 % desse montante nos restantes dias em que aquela durar;

i) Dispor de tolerância de ponto no dia 24 de dezembro e Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Quotização sindical**

1- O sistema de cobrança de quotas sindicais resultará de acordo entre a entidade patronal e os delegados sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou, na sua falta, com o sindicato respectivo e mediante autorização expressa nesse sentido dos trabalhadores.

2- O desconto da quotização sindical na retribuição do trabalhador só poderá efectivar-se com a prévia e expressa autorização deste.

3- Desde que firmado o acordo referido no número 1, a entidade patronal obriga-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto das quotizações pela forma que considerar mais adequada.

4- O acordo referido no número 1 não prejudica a prática de cobrança e envio da quotização que tem vindo a ser praticada pela entidade patronal.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Interpretação e integração de lacunas - Comissão paritária**

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação de entidade patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições do presente acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com um mínimo de 15 dias de antecedência, salvo acordo em contrário, com a indicação da agenda de trabalho, local, dia e hora propostos para a reunião.

3- Não é permitido, salvo acordo das partes, tratar nas reuniões de assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

4- Poderá participar nas reuniões, caso as partes estejam de acordo, um representante do ministério da área laboral, que não terá direito a voto.

5- As deliberações, tomadas por unanimidade das partes contratantes, serão depositadas nos serviços do ministério da área laboral, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do acordo.

6- As partes comunicarão uma a outra e àquele ministério, para publicação, dentro de 30 dias a contar da publicação do acordo, a identificação dos respectivos representantes nesta comissão ou dos seus substitutos.

7- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais, todavia, não terão direito a voto.



ANEXO I

**Grupos, profissões e categorias profissionais**

Grupo I

**Trabalhadores administrativos**

Profissões

Auxiliar de contabilidade;  
Chefe de departamento;  
Chefe de secção;  
Chefe de serviços;  
Contabilista;  
Escriturário;  
Fotocopista;  
Operador de computador (ADM);  
Recepcionista;  
Secretária de direcção;

Tesoureiro.

Categorias profissionais:

- O ingresso nas profissões supra-referenciadas pode ser precedida de estágio.
- A carreira dos trabalhadores com a profissão de secretaria de direcção, escriturário, operador de computador e auxiliar de contabilidade desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>
- A carreira dos trabalhadores com a profissão de recepcionista desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

Grupo II

**Trabalhadores do comércio**

Profissões:

Empregado de balcão;  
Encarregado.

Categorias profissionais:

- O ingresso na profissão de empregado de balcão pode ser precedido de estágio.
- A carreira dos trabalhadores com a profissão de empregado de balcão desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

Grupo III

**Trabalhadores de hotelaria**

Profissões:

Ajudante de cozinha/copeiro;  
Cozinheiro;  
Empregado de mesa/balcão;  
Encarregado.

Categorias profissionais:

- O ingresso nas profissões supra-referenciadas pode ser precedido de aprendizagem.
- A aprendizagem para a profissão de cozinheiro tem a duração de dois anos e para a profissão de empregado de mesa/balcão tem a duração de um ano.

– A aprendizagem para a categoria de ajudante de cozinha/copeiro tem a duração de um ano.

– A carreira dos trabalhadores com a profissão de cozinheiro e de empregado de mesa/balcão desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

– A carreira dos trabalhadores com a profissão de ajudante de cozinha/copeiro desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

Grupo IV

**Trabalhadores de portaria, vigilância e limpeza**

Profissões:

Empregado de limpeza;  
Guarda;  
Porteiro/contínuo;  
Vigilante.

Categorias profissionais:

- O ingresso nas profissões supra-referenciadas pode ser precedido de estágio.
- A carreira dos trabalhadores com a profissão de porteiro/contínuo e vigilante desenvolve-se pelas categorias de 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>

Grupo V

**Trabalhadores de turismo**

Profissões:

Assistente;  
Aspirante;  
Praticante;  
Técnico de turismo.

Categorias profissionais:

– Entende-se por praticante de turismo - o trabalhador que faz aprendizagem e se prepara para ascender às funções de aspirante.

– Aspirante - é o trabalhador que faz aprendizagem e se prepara para ascender a técnico de turismo.

Técnico de turismo - é o trabalhador que, com ou sem recurso a terminais de computador, executa ou coadjuva na execução de funções administrativas e técnicas ligadas à actividade turística, designadamente:

a) Contacta directamente o público e informa e promove a venda de serviços;

b) Organiza viagens e assume a responsabilidade técnica da sua execução;

c) Orçamenta grupos de importação, exportação ou locais, faz e controla reservas e elabora e processa os respectivos documentos de viagem, incluindo passaportes;

d) Executa serviços programados por outrem, procede e controla todas as reservas e elabora e trata os documentos de viagem, incluindo passaportes.

A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico de turismo desenvolve-se pelas categorias de 3.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 1.<sup>a</sup>, estando a promoção à categoria superior dependente da prestação de bom e efectivo serviço no escalão imediatamente inferior pelo período de três anos.

## Grupo VI

## Outros trabalhadores

Profissões:

Operador de edifício;

Técnico desportivo.

Categorias profissionais:

Operador de edifício - tem por funções a manutenção do património da AAC, nomeadamente realizando pequenas reparações e outras operações de manutenção das instalações.

– Técnico desportivo - tem por funções colaborar no planeamento, coordenação e orientação de treinos e jogos, fazer o acompanhamento de atletas em competições regionais, nacionais ou outras, colaborar em eventos organizados pela AAC e apresentar relatórios de desenvolvimento da formação desportiva à AAC.

## ANEXO II

## Quadro de densidades

## Balcão/Bar

Número de empregados de balcão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Empregado de balcão de 1. <sup>a</sup>	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Empregado de balcão de 2. <sup>a</sup>	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Empregado de balcão de 3. <sup>a</sup>	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

## Cozinha

Número de cozinheiros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	-	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

## Quadro de densidades para escriturários

Número de trabalhadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

## Quadro de densidades para empregados de balcão

Número de trabalhadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro caixeiro operador especializado	-	-		1		1	1	1	1	2
Segundo caixeiro operador de 1. <sup>a</sup>	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro caixeiro operador de 2. <sup>a</sup>	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

## ANEXO III

## Níveis de remuneração

Nível I:

Contabilista;

Chefe de departamento;

Tesoureiro.

Nível II:

Chefe de serviços;

Secretário de direcção de 1.<sup>a</sup>

Nível III:

Chefe de secção;

Encarregado (com);

Encarregado (hot);

Encarregado de balcão (hot.);

Encarregado de bar;

Secretário de direcção de 2.<sup>a</sup>

Nível IV:

Secretário de direcção de 3.<sup>a</sup>

Nível V:

Primeiro-escriturário;

Técnico de turismo de 1.<sup>a</sup>;Operador de computador de 1.<sup>a</sup>;

Operador de edifício;

Auxiliar de contabilidade de 1.<sup>a</sup>

Nível VI:

Segundo-escriturário;

Operador de computador de 2.<sup>a</sup>;Auxiliar de contabilidade de 2.<sup>a</sup>;

Primeiro empregado de mesa/balcão (hot.);

Primeiro empregado de balcão (com.);

Primeiro cozinheiro;

Rececionista de 1.ª;  
Técnico de turismo de 2.ª;  
Empregado de bar de 1.ª;  
Cozinheiro de 1.ª

Nível VII:

Terceiro-escriturário;  
Técnico de turismo de 3.ª;  
Operador de computador de 3.ª;  
Auxiliar de contabilidade de 3.ª;  
Segundo empregado de mesa/balcão (hot.);  
Segundo empregado de balcão (com);  
Rececionista de 2.ª;  
Segundo cozinheiro;  
Empregado de balcão de 2.ª;  
Empregado de bar de 2.ª

Nível VIII:

Assistente de turismo;  
Vigilante de 1.ª;  
Porteiro/contínuo de 1.ª;  
Terceiro empregado de mesa/balcão (hot.);  
Terceiro empregado de balcão (com.);  
Terceiro cozinheiro;  
Técnico desportivo;  
Ajudante de cozinha/copeiro de 1.ª;  
Guarda de 1.ª

Nível IX:

Vigilante de 2.ª;  
Porteiro/contínuo de 2.ª;  
Aspirante de turismo;  
Empregado de limpeza;  
Fotocopista;  
Ajudante de cozinha/copeiro de 2.ª;  
Guarda de 2.ª

Nível X:

Praticante de turismo;  
Estagiário e aprendiz com mais de 18 anos.

**Tabela de remunerações mínimas  
1 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019**

Nível	Categoria	Remuneração
I	Contabilista, chefe de departamento, tesoureiro.	980,40 €
II	Chefe de serviços; secretário de direcção 1.ª	835,40 €
III	Chefe de secção, encarregado de bar, encarregado de balcão (hot); secretário de direcção 2.ª; encarregado (com) encarregado (hot).	785,60 €
IV	Secretário de direcção 3.ª	751,70 €
V	Primeiro-escriturário; técnico de turismo de 1.ª, operador de computador de 1.ª, auxiliar de contabilidade de 1.ª; operador de edificio.	661,30 €

VI	Segundo-escriturário, operador de computador de 2.ª, auxiliar de contabilidade de 2.ª, primeiro empregado de mesa/balcão (hot); primeiro empregado balcão (com); primeiro cozinheiro, rececionista de 1.ª, técnico de turismo de 2.ª, empregado de bar de 1.ª, cozinheiro de 1.ª	620,00 €
VII	Terceiro-escriturário, técnico de turismo de 3.ª; operador de computador de 3.ª, auxiliar de contabilidade de 3.ª, Segundo empregado de mesa/balcão (hot); segundo empregado balcão (com); segundo cozinheiro, rececionista de 2.ª; empregado de balcão de 2.ª, empregado de bar de 2.ª	605,00 €
VIII	Assistente de turismo; vigilante de 1.ª; porteiro/contínuo de 1.ª; terceiro empregado de mesa/balcão (hot); terceiro empregado de balcão (com); terceiro cozinheiro; ajudante de cozinha/copeiro de 1.ª; guarda de 1.ª, técnico desportivo.	600,00 €
IX	Vigilante de 2.ª; porteiro/contínuo de 2.ª; aspirante de turismo; empregado de limpeza; fotocopista; ajudante de cozinha/copeiro de 2.ª; guarda de 2.ª	600,00 €
X	Praticante de turismo; Estagiário e aprendiz com mais de 18 anos.	600,00 €

Coimbra, 4 de janeiro de 2019.

Pela Associação Académica de Coimbra:

*Alexandre Quaresma Francisco Leal Amado*, na qualidade de mandatário.

*João Daniel Martins Ferreira*, na qualidade de mandatário.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal:

*Ana Paula Ferreira Oliveira*, na qualidade de mandatária  
*Maria João da Silveira Pimenta*, na qualidade de mandatária

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

*António Jorge Santos Baltazar*, na qualidade de mandatário

Depositado em 28 de junho de 2019, a fl. 98 do livro n.º 12, com o n.º 159/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal L.ª e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outras**

Revisão salarial e outra ao acordo de empresa publicado

no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio de 2017.

**Cláusula 1.ª**

**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa Sidul Açucares, Unipessoal L.ª, que se dedica à atividade de refinação de açúcar, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes deste AE.

**Cláusula 39.ª**

**Ajudas de custo**

1- Ao trabalhador que se desloque em serviço no Continente será abonada a importância diária de 77,60 € em 2019 e 79,60 € em 2020, para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Nas deslocações efetuadas para as regiões autónomas ou para o estrangeiro, os trabalhadores têm direito a uma importância diária, respetivamente, de 112,80 € e 202,40 € em 2019 e 115,70 € e 207,50 € em 2020, para alimentação, alojamento e despesas correntes ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

3- Ao trabalhador que na sua deslocação profissional não perfaçam uma diária completa serão abonadas as seguintes importâncias:

Pela dormida e pequeno-almoço - 46,80 € em 2019 e 48,00 € em 2020;

Pelo almoço ou jantar - 20,20 € em 2019 e 20,80 € em 2020.

4- *(Mantém a redação em vigor.)*

**Cláusula 41.ª**

**Seguro**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Quando um trabalhador se desloque ao estrangeiro ou regiões autónomas em serviço da empresa, obriga-se esta, durante esse período, a assegurar um seguro complementar de acidentes pessoais de valor não inferior a 67 974,60 € em 2019 e 69 674,00 € em 2020.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

**Cláusula 60.ª**

**Retribuição do trabalho por turnos**

1- Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos têm direito aos seguintes subsídios:

a) Regime de dois turnos rotativos e/ou sobrepostos: 123,40 € em 2019 e 126,50 € em 2020.

b) Regime de três turnos rotativos e/ou sobrepostos de segunda a sábado: 202,30 € em 2019 e 207,40 € em 2020.

c) Regime de laboração contínua e de laboração em 4 equipas: 396,70 € em 2019 e 406,70 € em 2020.

2 a 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

**Cláusula 63.ª**

**Diuturnidades**

1 a 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

5- O valor da 1.ª e da 2.ª diuturnidades, a pagar a todos os trabalhadores, resulta do nível salarial em que se encontram enquadrados nos termos do anexo IV deste acordo e é o seguinte em cada um dos respectivos níveis:

Nível	Diuturnidade 2019 (€)	Diuturnidade 2020 (€)
01 a 03	65,10	66,80
04	53,60	55,00
05	47,70	48,90
06	42,30	43,40
07 e seguintes	38,80	39,80

6- A terceira diuturnidade é de 38,40 € em 2019 e 39,40 € em 2020 para todos os trabalhadores.

7- A 4.ª diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 3.ª diuturnidade e é de 42,50 € em 2019 e 43,60 € em 2020 para todos os trabalhadores.

8- A 5.ª e última diuturnidade, vence-se dois anos após o pagamento da 4.ª diuturnidade e será de 42,50 € em 2019 e 43,60 € em 2020 para todos os trabalhadores.

**Cláusula 66.ª**

**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 101,50 € em 2019 e 104,10 € em 2020, o qual fará parte integrante da retribuição enquanto exercerem essas funções.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

**Cláusula 67.ª**

**Prémio de assiduidade**

1 e 4- *(Mantém a redação em vigor.)*

5- As faltas dadas ao abrigo das alíneas f), com exceção das motivadas pela necessidade de assistência inadiável e imprescindível a filho ou a neto, e g) da cláusula 52.ª e as autorizadas pela empresa, são consideradas para efeito de desconto e dedução do prémio estipulado no número 1 desta cláusula.

6 a 8- *(Mantém a redação em vigor.)*

**Cláusula 68.ª**

**Prémio de antiguidade**

1- O trabalhador que complete 15, 25, 35, 40 e 45 anos de serviço, tem direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade do seguinte valor líquido:

Antiguidade	2019 (€)	2020 (€)
15 anos	459,00	471,00
25 anos	612,00	628,00
35 anos	898,00	921,00
40 anos	1 224,00	1 255,00
45 anos	1 479,00	1 516,00

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Serviços sociais**

1 a 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

4- O valor a pagar pela empresa ao trabalhador por turnos, caso não forneça refeição adequada para o período compreendido entre as 24 horas e as 8 horas do dia seguinte, é de 11,40 € em 2019 e 11,70 € em 2020.

5- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Subsídio escolar**

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- Os montantes a atribuir nos anos escolares de 2019-2020 e 2020-2021 são os seguintes:

Ano escolar	2019-2020	2020-2021
1.º ciclo	35,00 €	35,90 €
2.º ciclo	75,50 €	77,40 €
3.º ciclo	147,60 €	151,30 €
Secundário	226,40 €	232,10 €
Universitário	670,50 €	687,30€

ANEXO IV

**Tabela salarial**

Níveis	2019 (€)	2020 (€)
1	3 130,00	3 209,00
2	2 769,00	2 839,00
3	2 282,00	2 340,00
4	1 918,00	1 966,00
5	1 660,00	1 702,00
6	1 421,00	1 457,00
7	1 272,00	1 304,00
8	1 183,00	1 213,00
9	1 122,00	1 151,00
10	1 056,00	1 083,00
11	995,00	1 020,00
12	942,00	966,00

13	875,00	897,00
14	777,00	797,00
15	699,00	717,00

Nota: A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

**Declaração**

Para cumprimento 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 colectiva de trabalho 1 empresa e 221 trabalhadores.

Lisboa, 7 de junho de 2019.

Pela Sidul Açúcares, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Dr. Pedro João Sousa Conde*, gerente.

*Eng. António Sérgio de Bastos e Silva de Pinho Marques*, gerente.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*António Alexandre P. Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de julho de 2019, a fl. 99 do livro n.º 12, com o n.º 165/2019, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...



## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Sindicato Nacional de Ferroviários e Afins - SINFA que passa a designar-se Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 25 de maio de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2015.

#### **Declaração de princípios**

1- O Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins prossegue os princípios do sindicalismo democrático e orienta a sua acção tendo em vista a construção de um movimento sindical democrático e independente.

2- O respeito absoluto daqueles princípios implica:

a) A autonomia e independência do Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins, em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou quaisquer outras associações de natureza política;

b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores ferroviários e afins na actividade do sindicato, tais como:

1) O congresso, composto por delegados eleitos por voto directo e secreto na base de moções de orientação discutidas e votadas pelos associados;

2) O conselho geral, órgão permanente máximo entre dois congressos, com poderes deliberativos;

3) O secretariado nacional, órgão executivo eleito por sistema de lista maioritária;

4) O conselho fiscal, eleitos pelo congresso;

5) As comissões eleitas, com competência para elaborar pareceres nos seus sectores respectivos, sendo obrigatoriamente consultadas sempre que se tenha de deliberar sobre um campo específico.

3- O Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins, assumirá, por si ou em conjunto com outras organizações sindicais, a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual.

4- O Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins, lutará pelo direito à contratação colectiva, como processo contínuo de participação económica e social, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo.

5- O Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins, defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem quaisquer discriminações, assim como o direito a um salário justo e à igualdade de oportunidades.

6- O Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins, lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela emancipação dos trabalhadores e aplicará os princípios da solidariedade sindical.

## PARTE I

### CAPÍTULO I

#### Natureza e objectivo

##### Artigo 1.º

###### Designação, âmbito e sede

1- O Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins, adota a sigla SINFA e constitui-se por tempo indeterminado.

2- O SINFA exerce a sua actividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa.

3- O SINFA estabelecerá formas de representação descentralizada a nível regional ou local, podendo, para o efeito, criar delegações regionais e secções locais, quando as condições e o meio o aconselharem, ou outras estruturas representativas adequadas à evolução da sua implantação.

##### Artigo 2.º

###### Sigla e símbolo

1- O Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins, adota a sigla SINFA.

2- O símbolo do sindicato é constituído por uma definição de linha ferroviária e uma definição de estrada, tendo a seu lado a sigla SINFA e por baixo a designação do sindicato a azul.

##### Artigo 3.º

###### Bandeira

A bandeira do SINFA é formada por um retângulo de cor branca, tendo do seu lado esquerdo a definição de uma linha férrea, bem como uma estrada, no lado direito a sigla SINFA e a designação do sindicato de cor azul.

### CAPÍTULO II

#### Objecto

##### Artigo 4.º

###### Fins

O SINFA tem por fim:

1- Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos individuais e colectivos e os interesses morais e materiais, económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente:

a) Intervir em todos os problemas que afectam os trabalhadores no âmbito do sindicato, defendendo sempre a liberdade e direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolver um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e intelectual;

c) Promover a formação político - sindical dos seus associados, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Exigir dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa e mais fraterna.

2- Lutar, com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela liberdade dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

3- O SINFA reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização nacional que repute de interesse para a prossecução dos seus fins.

4- O SINFA reserva-se o direito de pedir a sua filiação em qualquer organização internacional que repute de interesse para a prossecução dos seus fins.

5- O SINFA reserva-se o direito de pedir a sua desfiliação de qualquer organização nacional ou internacional a que tenha aderido.

##### Artigo 5.º

###### Competência

1- O SINFA tem competência para:

a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;

b) Participar na legislação do trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

d) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;

e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

f) Prestar toda a assistência sindical e jurídica de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

g) Decretar a greve e pôr-lhe termo;

h) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

i) Dar parecer sobre todos os assuntos que respeitem aos trabalhadores;

j) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

k) Lutar por todos os meios ao seu alcance pela concretização dos seus objectivos, no respeito pelos princípios fundamentais.

2- O SINFA reserva-se o direito de aderir ou não a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma acção concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3- O SINFA tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

#### Artigo 6.º

##### Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pelo SINFA, o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos.

2- As tendências existentes no SINFA exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pelo SINFA.

3- O reconhecimento e regulamentação das tendências do SINFA são apresentadas e aprovadas em congresso.

## PARTE II

### Composição, direitos e deveres dos sócios

#### CAPÍTULO I

##### Dos sócios

#### Artigo 7.º

##### Admissão

1- Podem ser sócios do SINFA, todos os trabalhadores e quadros que, sem qualquer discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, exercem a sua actividade nas empresas de transportes, infraestruturas ferroviárias, rodoviárias e afins, ou que na situação de reforma, pré-reforma ou fundo desemprego, a tenham exercido, nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa da declaração de princípios, dos estatutos e dos regulamentos do SINFA, será feito mediante o preenchimento de uma proposta tipo fornecida pelo sindicato.

3- O secretariado nacional poderá recusar a admissão de um candidato, devendo remeter o respectivo processo ao conselho geral no prazo máximo de 30 dias, notificando o candidato da sua decisão e informando a delegação da área e o delegado sindical competente.

4- Da decisão do secretariado nacional qualquer associado ou candidato pode recorrer para o conselho geral, no prazo máximo de cinco dias a contar da data de notificação.

§ único. Da decisão do conselho geral não cabe recurso.

#### Artigo 8.º

##### Perda da qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio todo aquele que:

a) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;

b) Deixe de pagar a sua quota por período superior a três meses, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 12.º, de acordo com o regulamento de disciplina;

c) Seja expulso pelo SINFA.

2- A perda de qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

#### Artigo 9.º

##### Readmissão

Os trabalhadores, quadros, bem como os que se encontrem na situação de reforma, pré-reforma e fundo desemprego, podem ser readmitidos como sócios nas circunstâncias determinadas para a admissão:

a) Em caso de expulsão, só o conselho geral, ouvida a secção disciplinar, pode decidir da readmissão;

b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

## CAPÍTULO II

### Direitos e deveres

#### Artigo 10.º

##### Direitos

São direitos dos sócios:

1- Participar em toda a actividade do SINFA, de acordo com os presentes estatutos;

2- Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo e enviar teses ao congresso;

3- Eleger e ser eleitos para os órgãos do sindicato, nas condições previstas nestes estatutos;

4- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou quaisquer instituições, dele dependentes ou com ele cooperantes ou em que esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos e regulamentos;

5- Beneficiar de todas as actividades do SINFA no campo sindical, profissional, social, cultural e recreativo;

6- Recorrer das decisões dos órgãos directivos, quando em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;

7- Beneficiar do apoio sindical jurídico do sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;

8- Beneficiar de compensações por salários perdidos em caso de represália por actividades sindicais, nos termos de-

terminados pelo secretariado nacional;

9- Beneficiar do fundo de greve e apoio social, nos termos determinados por regulamento próprio, aprovado em reunião do conselho geral;

10- Ser informados de toda a actividade do sindicato;

11- Reclamar da actuação do delegado sindical e dos dirigentes sindicais;

12- Receber o cartão de sócio;

13- Requerer, nos termos legais, a sua demissão de sócio do SINFA.

#### Artigo 11.º

##### Deveres

São deveres dos sócios:

1- Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;

2- Manter-se informado das actividades do sindicato e desempenhar os lugares para que foram eleitos, quando os tenham aceiteado;

3- Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos outros órgãos do SINFA;

4- Fortalecer a organização do SINFA nos locais de trabalho;

5- Ter uma actividade militante em defesa dos princípios do sindicalismo democrático;

6- Pagar regularmente as suas quotizações;

7- Comunicar, por escrito, no prazo de 15 dias à delegação da área ou ao secretariado nacional, na inexistência daquela, a mudança de residência, local de trabalho, contacto pessoal, estado civil, impossibilidade de trabalhar por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;

8- Devolver o cartão de sócio do SINFA quando tenha perdido essa qualidade.

#### Artigo 12.º

##### Quotização

1- A quotização dos sócios para o sindicato é de: 5,00 € (cinco euros), sobre o total da retribuição mensal base auferida, acrescida do subsídio de turno, de escalas ou IHT até 1000 € (mil euros); 8,00 € (oito euros) de 1001 € (mil e um euros) até 1500 € (mil e quinhentos euros); 10,00 € (dez euros) superior a 1501 € (mil quinhentos e um euros) sobre 12 meses, com arredondamento por excesso para o cêntimo seguinte, salvo outras percentagens específicas aprovadas pelo secretariado nacional.

2- A quotização para o fundo de greve e apoio social é de 0,75 %, sobre o total da remuneração mensal base, acrescida do subsídio de turno, escalas, ou IHT, sobre os 12 meses, com arredondamento por excesso, para o cêntimo seguinte, sendo esta disposição facultativa para os associados.

3- Desconto através da empresa, por transferência bancária ou pagamento directo.

4- A quotização dos sócios na situação de fundo desemprego e reforma é a que for aprovada pelo secretariado nacional.

### PARTE III

#### Regime disciplinar

#### Artigo 13.º

##### Remissão

O regime disciplinar será estabelecido no regulamento de disciplina a aprovar na primeira reunião do conselho geral.

### PARTE IV

#### Organização

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

#### Artigo 14.º

##### Estruturas

A organização estrutural do SINFA comporta:

- 1) O congresso;
- 2) O conselho geral;
- 3) O conselho fiscal;
- 4) O secretariado nacional;
- 5) Os delegados sindicais;
- 6) O presidente;
- 7) O secretário-geral;
- 8) Os vice-secretários-gerais.

#### Artigo 15.º

##### Votação, mandatos e seu exercício, suspensão e renúncia do mandato

1- Todas as eleições realizadas, são efetuadas por voto secreto e directo.

2- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes para os mesmos ou diferentes cargos.

§ único. Exceptuam-se os membros do congresso cujo mandato é coincidente com a duração do mesmo.

3- O exercício de cargos directivos é, em princípio, gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionais no exercício das funções directivas.

4- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso pelo SINFA das importâncias correspondentes.

5- Os suplentes assumirão funções pela ordem em que se encontram na respectiva lista, desde que os titulares suspendam ou renunciem ao mandato ou sejam destituídos nos termos destes estatutos.

6- Em caso de renúncia do presidente, do secretário-geral, ou dos vice-secretários-gerais, dos presidentes ou vice-presidentes dos órgãos do sindicato, depois de se ter procedido

em conformidade com o número 5 do presente artigo, os respectivos órgãos elegerão de entre os seus membros, por voto secreto e directo, o titular do cargo em aberto.

## CAPÍTULO II

### Congresso

#### Artigo 16.º

##### Composição

1- O órgão supremo do SINFA é o congresso, constituído por um colégio de delegados eleitos por voto directo, universal e secreto e escrutínio pelo método da média mais alta de Hondt.

2- A assembleia eleitoral que eleger os delegados ao congresso funcionará por círculos eleitorais, a fixar pelo secretariado nacional, pelos quais as listas serão constituídas e votadas.

a) O número de delegados que caberá a cada círculo eleitoral será estabelecido pelo secretariado nacional e ratificado pelo conselho geral.

b) A representação calcular-se-á em função do número de associados quotizados pelo círculo.

3- São, por inerência, delegados ao congresso, o presidente do conselho geral, o secretário-geral e o presidente do sindicato.

#### Artigo 17.º

##### Competência

1- São atribuições exclusivas do congresso;

a) Eleger o conselho geral;

b) Eleger o conselho fiscal;

c) Eleger o secretariado nacional;

d) Destituir, por maioria de dois terços, os órgãos estatutários do SINFA e eleger uma comissão administrativa, a qual incumbe, obrigatoriamente, a gestão dos assuntos sindicais decorrentes e a preparação e realização no prazo máximo de 120 dias, do congresso para eleição dos órgãos destituídos;

e) Rever os estatutos;

f) Deliberar sobre a fusão do SINFA com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;

g) Discutir e aprovar, alterando ou não, o programa de acção para o quadriénio seguinte;

h) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afecte gravemente a vida do sindicato.

2- As deliberações sobre os assuntos que não constem na ordem de trabalhos não vincularão o SINFA.

#### Artigo 18.º

##### Reunião do congresso

1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos e extraordinariamente:

a) A pedido de 30 % dos sócios do SINFA;

b) A pedido do secretariado nacional;

c) Por decisão do conselho geral.

2- O congresso ordinário pode, se assim o entender convo-

car um congresso extraordinário para alteração dos estatutos ou para apreciação e deliberação sobre outros que, não constantes da sua ordem de trabalhos sejam reconhecidos como de grande interesse e premência para o SINFA.

3- Os pedidos de convocação extraordinária do congresso deverão ser feitos por escrito, deles constando a ordem de trabalhos, que aquele não poderá alterar.

4- O congresso extraordinário realizar-se-á com os mesmos delegados eleitos para o último congresso, desde que não decorram mais de seis meses entre as datas de ambos.

#### Artigo 19.º

##### Convocação

1- A convocação do congresso é sempre da competência do conselho geral, devendo o anúncio de convocação ser publicado no site do sindicato e nos demais órgãos de informação do sindicato, com a antecedência mínima de 90 dias.

§ único. No caso do congresso extraordinário previsto no número 2 do artigo anterior, a convocação compete ao presidente da mesa do congresso.

2- Quando o congresso extraordinário tenha sido requerido nos termos das alíneas a) e b) do número 1 do artigo anterior, o conselho geral deverá convocá-lo no prazo máximo de 30 dias, após a recepção do pedido.

§ único. O congresso extraordinário previsto no número 2 do artigo 18.º deverá reunir dentro de 90 dias subsequentes à data da deliberação da sua convocação.

3- O anúncio da convocação deverá conter a ordem de trabalhos e o dia, hora e local da realização do congresso, a ser seguido, quando necessário, no prazo máximo de 30 dias, da convocação da assembleia eleitoral.

#### Artigo 20.º

##### Funcionamento

1- As deliberações do congresso são válidas desde que nelas tome parte mais de metade dos seus membros.

a) Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

b) Para aprovação de um requerimento, é necessária a maioria de dois terços.

2- O congresso funcionará até se esgotar a ordem de trabalhos, após o que será encerrado.

a) Os mandatos dos delegados caducam com o encerramento do congresso.

3- O congresso elegerá, no início da primeira sessão, uma mesa para dirigir os trabalhos, competindo-lhe, especialmente:

a) Assegurar o bom funcionamento do congresso;

b) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem do dia e o regimento do congresso;

c) Tomar notas e elaborar acta de todas as intervenções dos delegados e deliberações do congresso;

d) Proceder à nomeação das comissões necessárias ao bom funcionamento do congresso e, designadamente, à comissão de verificação de poderes;

e) Elaborar e assinar todos os documentos expedidos em nome do congresso.



4- A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário.

#### Artigo 21.º

##### Votações em congresso

1- A votação em reunião do congresso será feita pessoal e directamente por cada delegado, não sendo permitido o voto por correspondência.

2- A votação pode ser feita pelo levantamento do cartão de voto ou por escrutínio secreto.

a) Serão obrigatoriamente por escrutínio secreto as votações para:

1) Eleição da mesa do congresso, do conselho geral, do conselho fiscal e do secretariado nacional;

2) Destituição dos órgãos que lhe compete eleger;

3) Deliberação sobre fusão do SINFA com outras organizações sindicais e sobre a sua extinção;

4) Alteração dos estatutos.

b) O presidente da mesa do congresso não disporá de voto de qualidade.

#### Artigo 22.º

##### Regimento

1- O congresso decidirá o seu próprio regimento.

### CAPÍTULO III

#### Conselho geral

#### Artigo 23.º

##### Composição

1- O conselho geral é composto por 31 membros, eleitos pelo congresso de entre os associados do SINFA, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt.

2- É presidente do conselho geral o primeiro nome da lista mais votada em congresso para aquele órgão.

3- Para além do disposto no número 2 deste artigo, completam a mesa do conselho geral, um vice-presidente, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um 3.º secretário, sendo o 2.º, 3.º, 4.º e 5.º nomes da lista do conselho geral.

#### Artigo 24.º

##### A mesa do conselho geral

A mesa do conselho geral será composta pelos membros referidos nos números 2 e 3 do artigo anterior.

#### Artigo 25.º

##### Reuniões

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente a pedido do secretariado nacional, de dois terços dos seus membros ou 20 % dos sócios do SINFA.

2- A convocação do conselho geral compete ao seu presidente ou, na sua falta, aos secretários.

3- Em qualquer caso, as reuniões do conselho geral devem ser convocadas com o mínimo de sete dias de antecedência.

4- O secretário-geral tem assento nas reuniões do conselho geral.

#### Artigo 26.º

##### Competência

1- Compete ao conselho geral zelar pelo cumprimento dos princípios, estatutos, programa de acção e decisões e directivas do congresso por todos os membros e órgãos do SINFA e, em especial:

a) Actualizar ou adoptar, sempre que necessário, a política e estratégia sindical definidas pelo congresso;

b) Convocar o congresso nos termos estatutários;

c) Aprovar o orçamento anual e o relatório e contas do exercício apresentados pelo secretariado nacional;

d) Apresentar relatório pormenorizado das suas actividades ao congresso, do qual constará parecer sobre os relatórios anuais do secretariado nacional;

e) Resolver os diferendos entre os órgãos do SINFA ou entre estes e os sócios, após parecer da secção disciplinar;

f) Fixar as condições de utilização do fundo de greve e apoio social;

g) Eleger os representantes do SINFA nas organizações em que estejam filiados;

h) Ratificar a decisão do secretariado nacional de abrir delegações regionais do sindicato;

i) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores e quadros, tais como cooperativas, ou sobre a adesão a outras já existentes;

j) Deliberar sobre a filiação do SINFA noutras organizações sindicais;

k) Deliberar sobre quaisquer assuntos que não sejam da competência do congresso, salvo expressa delegação deste;

l) Pronunciar-se sobre todas as questões que os órgãos do SINFA lhe apresentem;

m) Dar parecer e deliberar sobre a integração do SINFA noutra ou noutros sindicatos;

n) Ratificar a proposta do secretariado nacional para o número de delegados ao congresso, conforme o número 2 a suas alíneas do artigo 16.º

2- O conselho geral decidirá o seu próprio regimento.

### CAPÍTULO IV

#### Conselho fiscal

#### Artigo 27.º

##### Composição

1- O conselho fiscal é composto por cinco elementos, eleitos pelo congresso de entre os seus membros, eleitos pelo congresso de entre os associados do SINFA, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt.

2- O presidente do conselho fiscal é o primeiro nome da lista mais votada em congresso para este órgão.

3- O conselho fiscal elegerá, na sua primeira reunião, por sufrágio directo e secreto, de entre os seus membros eleitos pelo congresso um vice-presidente.

#### Artigo 28.º

##### Competência

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar a contabilidade do SINFA;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas e orçamento apresentados pelo secretariado nacional.

2- O conselho fiscal terá acesso, sempre que o entender, à documentação de tesouraria do sindicato, devendo, para o efeito, efectuar pedido, por escrito, com pelo menos cinco dias de antecedência.

### CAPÍTULO V

#### Secção disciplinar

#### Artigo 29.º

##### Composição

1- Fazem parte da secção disciplinar os primeiros cinco nomes da lista mais votada do conselho geral.

#### Artigo 30.º

##### Reuniões

1- A secção disciplinar reúne ordinariamente uma vez por ano e extraordinariamente sempre que necessário.

#### Artigo 31.º

##### Competência

1- Compete à secção disciplinar:

a) Instaurar todos os processos disciplinares;

b) Instaurar e submeter ao conselho geral os processos sobre diferendos que surjam entre os órgãos do SINFA;

c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções a aplicar aos sócios;

d) Propor ao conselho geral sobre a readmissão de sócios expulsos;

e) Dar parecer sobre qualquer assunto da sua competência que lhe seja colocado pelo secretariado nacional.

2- Das decisões da secção disciplinar cabe sempre recurso para o conselho geral.

3- A secção disciplinar apresentará anualmente ao conselho geral o seu relatório.

### CAPÍTULO VI

#### Secretariado nacional

#### Artigo 32.º

##### Composição

1- O secretariado nacional é composto pelo secretário-geral, pelo presidente e por mais 45 elementos eleitos em

congresso por escrutínio directo e secreto de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

2- São, secretário-geral, presidente, vice-secretários-gerais e tesoureiro, o 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º e 6.º nome da lista mais votada.

3- O secretariado nacional é um órgão colegial, tendo, no entanto, os seus membros, funções específicas, que distribuirão entre si.

4- Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos seus actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante o congresso e conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.

#### Artigo 33.º

##### Competência

1- Ao secretariado nacional compete, designadamente:

a) Representar o SINFA a nível nacional e internacional;

b) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões do congresso e do conselho geral;

c) Decidir da criação de delegações do SINFA quando e onde se tornem necessárias;

d) Facilitar, orientar e acompanhar os trabalhos dos secretariados e das delegações;

e) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;

f) Aceitar a demissão de sócios que solicitem nos termos legais;

g) Fazer a gestão do pessoal do SINFA de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;

h) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

i) Elaborar e apresentar anualmente, ao conselho geral, para aprovação, o orçamento e o plano para o ano seguinte;

j) Apresentar anualmente, até 31 março, ao conselho geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;

k) Representar o SINFA em juízo e fora dele;

l) Discutir, negociar e assinar convenções colectivas de trabalho;

m) Declarar e fazer greve, depois de ouvidos os trabalhadores;

n) Estabelecer o número de delegados ao congresso que caberá a cada círculo eleitoral, nos termos das alíneas a) e b) do número 2 do artigo 16.º destes estatutos;

o) Credenciar os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores.

2- Para levar a cabo as tarefas que lhe são atribuídas, o secretariado nacional deverá:

a) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINFA;

b) Criar as comissões assessoras que considerar necessárias, nomeadamente, comissões profissionais e de actividade;

c) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas, sobretudo no referente à contratação colectiva;

d) Submeter aos restantes órgãos do SINFA todos os documentos sobre que eles se devam pronunciar ou que voluntariamente lhes queiram pôr;

- e) Editar o boletim do SINFA e quaisquer outras publicações de interesse;
- f) Dinamizar e coordenar a acção dos delegados sindicais e respectivas eleições;
- g) Desenvolver todas as acções necessárias ou de que os outros órgãos do SINFA o incumbam.

#### Artigo 34.º

##### Reuniões do secretariado nacional

1- O secretariado nacional reunirá sempre que necessário a convocatória do secretário-geral, devendo a convocatória ser efectuada com a antecedência mínima de oito dias, através de meio informático.

2- As deliberações do secretariado nacional, é tomada por maioria simples, desde que presentes metade e mais um dos seus membros.

3- O secretariado só poderá reunir e deliberar validamente estando presentes metade e mais um dos seus membros.

4- O secretariado organizará um livro de actas, devendo lavrar-se acta de cada reunião efectuada.

#### Artigo 35.º

##### Responsabilidade dos membros do secretariado nacional - Constituição de mandatários

1- Os membros do secretariado nacional respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo os que expressamente tenham votado contra as decisões tomadas ou, se ausentes, em tal sentido se pronunciarem na primeira reunião seguinte a que compareçam.

2- O SINFA obriga-se mediante a assinatura de dois dos seus membros do secretariado nacional.

3- No entanto para expedição e receção de expediente geral, bem como correspondência, apenas necessita de assinatura de um dos seus membros do secretariado nacional.

4- O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados actos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

### CAPÍTULO VII

#### Delegados sindicais

#### Artigo 36.º

##### Nomeação

1- Os delegados sindicais são sócios do SINFA que fazem dinamização sindical nos locais de trabalho ou em determinadas zonas geográficas.

2- Os delegados sindicais são credenciados pelo secretariado nacional, a quem compete a dinamização das eleições.

a) O secretariado nacional fixará em regulamento especial o número de delegados sindicais em cada local de trabalho ou zona, de acordo com lei vigente.

b) O mandato dos delegados sindicais cessa com a eleição.

### PARTE V

#### Do presidente do SINFA

#### Artigo 37.º

##### Competências do presidente do SINFA

1- Compete, em especial ao presidente do SINFA:

a) Representar o SINFA em todos os actos de maior dignidade e importância para que seja solicitado pelo secretariado nacional;

b) Participar, com direito a voto, nas reuniões do secretariado nacional e presidir às reuniões do secretariado nacional na falta do secretário-geral.

### PARTE VI

#### Do secretário-geral

1- O secretário-geral é eleito em lista uninominal pelo congresso.

2- As candidaturas são propostas por 20 % dos delegados ou pelo secretariado nacional cessante.

3- O secretário-geral é membro por inerência do secretariado nacional e do conselho geral.

#### Artigo 38.º

##### Competência do secretário-geral

1- Compete ao secretário-geral:

a) Presidir ao secretariado nacional e propor ou garantir a atribuição de pelouros aos restantes membros;

b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Representar o SINFA em todos os actos e organizações nacionais e internacionais e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deva substituir;

d) Despachar os assuntos pendentes e submetê-los a ratificação dos restantes membros do secretariado nacional na sua primeira reunião.

#### Artigo 39.º

##### Vice-secretários-gerais

1- São vice-secretários-gerais do SINFA, o 3.º, 4.º e 5.º nome da lista mais votada.

2- Na primeira reunião, do secretariado nacional, o secretário-geral, distribuirá os pelouros pelos vice-secretários-gerais, bem como indicará aquele que o substituirá nas suas ausências e impedimentos.

3- Compete em especial aos vice-secretários-gerais, por delegação do secretário-geral, coordenar as áreas por ele definidas.

## PARTE VII

### Organização financeira

#### Artigo 40.º

Constituem fundos do SINFA:

- 1- As quotas dos seus associados;
- 2- As receitas extraordinárias;
- 3- As contribuições extraordinárias;
- 4- Quaisquer outras que legalmente lhe sejam atribuídas.

#### Artigo 41.º

##### Aplicação das receitas

1- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos da actividade do SINFA;
- b) Pode ser constituído, com percentagem de quotização aprovada em congresso extraordinário para alteração de estatutos, um fundo de greve e apoio social, por proposta do secretariado nacional, sendo o seu regulamento aprovado pelo conselho geral na sua primeira reunião.

## PARTE VIII

### Regulamento eleitoral

#### CAPÍTULO I

#### Artigo 42.º

##### Capacidade

1- Podem votar os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais que tenham, pelo menos, um mês de inscrição no SINFA.

2- O exercício do direito de voto é garantido pela exposição dos cadernos eleitorais na sede e delegações do SINFA durante, pelo menos 10 dias, bem como pelo direito que assiste a todos os sócios de poderem reclamar para a comissão fiscalizadora eleitoral de eventuais irregularidades ou omissões durante o período de exposição daqueles.

3- Podem ser eleitos os sócios maiores de 18 anos no pleno gozo dos seus direitos sindicais que constem dos cadernos eleitorais.

4- Não podem ser eleitos os sócios condenados em pena de prisão maior, os interditos ou inabilitados judicialmente e os que estejam a cumprir sanções disciplinares pelo sindicato.

#### Artigo 43.º

##### Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral funciona ordinariamente de quatro em quatro anos para eleição dos delegados ao congresso, e extraordinariamente sempre que tal seja convocada pelo presidente do conselho geral, a pedido do conselho geral.

2- As eleições terão sempre lugar até 30 dias antes da data da realização do congresso.

a) A convocatória deverá ser amplamente divulgada num jornal nacional dos de maior tiragem, no, no site do sindicato e no boletim mensal do SINFA, com a antecedência mínima de 45 dias.

b) O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação das listas e o dia, hora e local onde funcionarão as mesas de voto.

#### CAPÍTULO II

### Processo eleitoral

#### Artigo 44.º

##### Competência

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente do conselho geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa.

a) A mesa do conselho geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

a) Verificar a regularidade das candidaturas;

b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato, ouvidos o secretariado nacional e o conselho fiscal;

c) Distribuir, de acordo com o secretariado nacional, entre as diversas listas a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;

d) Promover a confecção dos boletins de voto e fazer a sua distribuição, se possível, a todo os eleitores até cinco dias antes do acto eleitoral;

e) Promover a fixação das listas candidatas e respectivos programas de acção na sede e delegações do SINFA, desde a data da sua aceitação até à data da realização do acto eleitoral;

f) Fixar, de acordo com os estatutos, a qualidade e localização das assembleias de voto;

g) Organizar a constituição das mesas de voto;

h) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;

i) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los.

#### Artigo 45.º

##### Comissão de fiscalização eleitoral

1- Afim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão de fiscalização eleitoral, formada pelo presidente do conselho geral e, para cada círculo, por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete, nomeadamente, à comissão de fiscalização eleitoral:

a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após recepção daqueles;

b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;

c) Vigiar o correcto desenrolar da campanha eleitoral;

d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;

e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

#### Artigo 46.º

##### Candidatura

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes e demais elementos de identificação dos candidatos e da declaração, por todos assinada, conjunta ou separadamente, de que aceitam a candidatura, bem como a indicação do círculo eleitoral.

2- Cada lista de candidatura será instruída com uma declaração de propositura.

3- As listas deverão indicar, além dos candidatos efectivos, suplentes em número igual ou inferior a um terço dos mandatos atribuídos sendo todos eles identificados pelo nome completo e demais elementos de identificação.

4- Para efeitos dos números 1 e 3 entende-se por demais elementos de identificação: nome, número de sócio, idade, residência, categoria profissional e sector onde desenvolve a sua actividade e empresa.

5- As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias antes do acto eleitoral.

6- Nenhum associado do SINFA pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

#### Artigo 47.º

##### Recepção, rejeição e aceitação de candidaturas

1- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao da entrega das candidaturas.

2- Verificando-se irregularidades processuais, a mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias.

3- Serão rejeitados os candidatos inelegíveis.

a) O primeiro proponente da lista será imediatamente notificado para que se proceda à substituição do candidato ou candidatos inelegíveis no prazo de três dias e, se tal acontecer, o lugar do candidato será ocupado na lista pelo primeiro suplente cujo processo de candidatura preencha a totalidade dos requisitos estatutários.

b) A lista será definitivamente rejeitada se, por falta de candidatos suplentes, não for possível perfazer o número estabelecido dos efectivos.

4- Quando não haja irregularidade ou supridas as verificações dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

5- As candidaturas aceites serão identificadas em cada círculo por meio de letra atribuída pela assembleia eleitoral a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

#### Artigo 48.º

##### Boletim de voto

1- Os boletins e voto serão editados pelo SINFA, sob o controlo da comissão de fiscalização eleitoral.

2- Os boletins de voto serão em papel liso, todos iguais, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensões a definir pela mesa da assembleia eleitoral.

3- Os boletins de voto são distribuídos aos eleitores pelas mesas de voto no próprio dia das eleições e com cinco dias de antecedência.

#### Artigo 49.º

##### Assembleia de voto

1- Funcionarão assembleias de voto nos locais de trabalho a designar pelo conselho geral, tendo por base o número de eleitores, e na sede e delegações do SINFA.

2- As assembleias de voto funcionarão nos horários e locais definidos.

#### Artigo 50.º

##### Constituição das mesas

1- A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto até cinco dias antes do acto eleitoral.

2- Em cada mesa de voto haverá um delegado e respectivo suplente de cada lista candidata proposta à eleição.

a) Os delegados das listas terão de constar dos cadernos eleitorais.

b) As listas deverão indicar os seus delegados no acto de candidatura.

c) Não é lícita a impugnação da eleição com base em falta de qualquer delegado.

#### Artigo 51.º

##### Votação

1- O voto é directo e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) Solicitado por escrito à mesa da assembleia eleitoral dez dias antes do acto eleitoral;

b) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em subscrito fechado;

c) Do referido subscrito conste o número de sócio, nome, assinatura reconhecida pelo notário ou abonada pela autoridade administrativa;

d) Este subscrito seja introduzido noutra endereço ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, por correio registado remetido à mesa de voto a que diz respeito;

e) Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados na urna da mesa de voto a que se referam;

f) Para que os votos por correspondência sejam válidos é imperativo que a data do registo do correio seja anterior à da eleição.



4- A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de sócio do SINFA e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade, ou qualquer outro documento de identificação com fotografia.

#### Artigo 52.º

##### Apuramento

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados e indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2- As actas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respectivas mesas serão entregues à mesa da assembleia eleitoral par apuramento geral, de que será lavrada ata.

### PARTE IX

#### Disposições finais e transitórias

#### Artigo 53.º

##### Revisão dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pelo congresso, expressamente convocado para o efeito.

2- Os projectos de alteração dos estatutos deverão ser distribuídos pelos associados com a antecedência mínima de 45 dias, em relação à data da realização do congresso, que deliberará sobre as alterações propostas.

3- Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais o SINFA se rege e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical e as estruturas que a garantem, consignadas na alínea b) do número 2 da declaração de princípios.

4- As alterações aos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de dois terços dos delegados ao congresso.

#### Artigo 56.º

##### Fusão e dissolução

1- A integração ou fusão do SINFA com outro ou outros sindicatos só se poderá fazer por decisão do congresso tomada por maioria absoluta dos delegados em exercício.

2- A extinção ou dissolução do SINFA só poderá ser decidida pelo congresso desde que votada por mais de dois terços dos delegados. Neste caso o congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução se processará.

3- O congresso definirá os precisos termos em que a extinção ou dissolução do SINFA se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser alienados ou distribuídos pelos sócios.

Entroncamento, 25 de maio de 2019.

Registado em 28 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 26, a fl. 189 do livro n.º 2.

#### Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 3 de maio de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2018.

#### Artigo 7.º

##### Relação com outras organizações

1- A OSP/PSP, pode estabelecer e manter relações com outras organizações sindicais ou profissionais, nacionais ou internacionais, que sigam objetivos análogos, e constituir formas de cooperação, nomeadamente através da constituição de organizações de maior relevo, a definir entre a direção nacional executiva e aquela (s), tendo em conta as restrições legais.

2- A OSP/PSP, pode ainda estabelecer e manter relações com organizações profissionais ou empresas, nacionais ou internacionais, por forma a constituir parcerias de cooperação, tendo em conta as restrições legais.

3- Os sócios da OSP/PSP têm responsabilidade individual pelo cumprimento das normas e obrigações inerentes ao seu usufruto das parcerias estabelecidas entre a OSP/PSP e a organizações profissionais ou empresas.

#### Artigo 9.º

##### Admissão

3- Da decisão que indeferir a inscrição pode o interessado, no prazo de 5 dias úteis a contar do recebimento, interpor recurso.

4- Este recurso será apreciado pela assembleia-geral, que decidirá, em última instância, num prazo de 30 dias úteis.

#### Artigo 12.º

##### Quota

1- A jóia e quota mensal a pagar pelos sócios serão fixadas por deliberação tomada em assembleia-geral.

2- A cobrança das quotas serão efetuadas através de desconto directo no vencimento por intermédio da direção nacional da PSP, por transferência bancária e, exceccionalmente, por entrega direta nos serviços do sindicato.

3- A cobrança das quotas dos associados na aposentação far-se-á através do sistema bancário e exceccionalmente, por entrega direta nos serviços do sindicato.

4- Podem ser estabelecidas quotizações suplementares específicas de prestação única, fraccionada ou regular, que conferirão aos sócios interessados direito a serviços e benefícios especiais, sendo deliberada decisão final por este órgão, em assembleia geral, em data imediata.

#### Artigo 14.º

##### Recurso

1- O recurso das decisões disciplinares da direção nacional executiva só poderá ser feito para a assembleia-geral, no prazo de 10 dias úteis, sendo este órgão a instância final de recurso.

## Artigo 15.º

### Sanções

1- Os sócios que em consequência de infracção dêem motivos a procedimento disciplinar poderão sofrer as seguintes penalidades;

- a) Suspensão até 180 dias;
- b) Expulsão.
- c)

## Artigo 18.º

### Direito de defesa

1- As sanções previstas no presente diploma ao associado não podem ser aplicadas sem que lhe antes tenham sido dadas todas as possibilidades de defesa em competente processo disciplinar, devidamente organizado, designadamente.

a) O arguido seja notificado para apresentar, por escrito a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;

b) A notificação poderá ser efectuada pessoalmente, para o mail fornecido pelo associado ou por carta registada com aviso receção.

2- O processo disciplinar poderá ser desencadeado por qualquer sócio através de da comunicação escrita nacional dirigida à direcção nacional executiva que por sua vez canaliza para ao departamento jurídico nacional.

3- A comunicação referida no número anterior também pode ser dirigida à direcção da delegação regional que reen-caminha para o respectivo departamento jurídico regional.

4- O processo disciplinar seguirá os trâmites e formalidades previstos no regulamento disciplinar a aprovar pela direcção nacional executiva.

## Artigo 29.º

### Assembleia-geral extraordinária

1- A assembleia-geral reunirá em sessão extraordinária, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido de 30 % dos elementos da direcção nacional executiva ou de um mínimo de 20 % dos sócios efectivos, no pleno gozo dos seus direitos associativos, ou no caso de recurso eleitoral por parte do mandatário da lista para deliberação sobre aprovação de lista concorrente a eleições.

## Artigo 31.º

### Assembleia-geral eleitoral

1- A assembleia-geral eleitoral realiza-se:

- a) De três em três anos;
- b) Após a apresentação da demissão, por escrito ao presidente da mesa da assembleia-geral, de mais de 50 % dos membros da direcção nacional executiva.

## Artigo 33.º

### Composição e funcionamento

1- A direcção nacional executiva é o órgão executivo máximo do sindicato e é composta por membros efetivos, que incluem um presidente nacional, três vice-presidentes nacionais região (Norte, Centro e Lisboa Sul e Ilhas), um tesou-

reiro, um secretário nacional, um presidente do departamento jurídico, um presidente da comunicação e os presidentes das delegações nacionais regionais, tendo um mínimo de 20 membros e um máximo de 1500 vogais para permitir uma maior representatividade e maior proximidade dos sócios, assim como para cobrir eventuais vacaturas neste órgão.

2- O presidente nacional, três vice-presidentes nacionais região (Norte, Centro e Lisboa Sul e Ilhas), um tesoureiro, um secretário nacional, um presidente do departamento jurídico, um presidente da comunicação e os presidentes das delegações nacionais regionais, serão respetivamente, o 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 6.º e seguintes da lista eleita ao nível nacional.

3- A direcção nacional executiva da OSP/PSP é exercida colegialmente por:

- a) Presidente nacional e vice-presidentes nacionais da região (Norte, Centro e Lisboa Sul e Ilhas);
- b) Tesoureiro;
- c) Secretário nacional;
- d) Presidente do departamento jurídico nacional: presidente e quatro vogais;
- e) Presidente do departamento de comunicação nacional;
- f) Presidentes das delegações regionais.

4- Sem prejuízo das competências atribuídas ao departamento de comunicação nacional, o presidente da direcção nacional executiva é o rosto da OSP/PSP tendo por funções assegurar, com o tesoureiro, a gestão corrente do sindicato, coordenar a secretaria nacional e os departamentos da direcção nacional executiva assim como, coordenar os vice-presidentes nacionais da região (Norte, Centro e Lisboa, Sul e Ilhas).

## Artigo 34.º

### Reuniões da direcção nacional executiva

2- Em caso de impedimento inopinado poderão os membros da direcção nacional executiva delegar a sua função e representatividade em outro dirigente do mesmo departamento ou delegação.

3- O presidente da direcção nacional executiva poderá integrar na reunião de direcção nacional executiva o presidente da mesa da assembleia-geral, bem como, o presidente do conselho fiscal, como órgão consultivo, sempre que se julgue por conveniente.

5- A secretaria nacional exarar e arquivar as atas das reuniões da direcção nacional executiva.

## Artigo 35.º

### Competências da direcção nacional executiva

1- São competências da direcção nacional executiva:

f) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do sindicato à direcção nacional executiva que lhe suceder, por inventário, no prazo de 30 dias a contar da tomada de posse desta;

v) Tem poder de nomear como membros de pleno direito, da direcção nacional executiva, qualquer dirigente.

x) Tem poder de substituir, alterar o cargo ou exonerar qualquer membro dos corpos gerentes ou da direcção nacional executiva, por votação favorável de 75 % dos membros da

direção nacional executiva, substituindo-o em caso e membro da direção nacional executiva por um membro dos corpos gerentes.

2- As mudanças de cargo previstas na alínea x), do número anterior só devem ocorrer por:

a) Vontade própria;

b) Decisão disciplinar, ou;

c) Por razões inércia, eficácia ou eficiência, e sempre com o intuito de melhorar o desempenho da estrutura sindical ou com vista ao aproveitamento das potencialidades dos dirigentes, sempre em abono da melhoria no funcionamento do todo da direção nacional executiva, dos corpos gerentes e dos interesses do sindicato.

### **Departamento fiscal nacional**

#### **Artigo 36.º**

##### **Constituição**

1- O departamento fiscal nacional é constituído por um presidente e dois vogais, sendo composto em número máximo de cinco membros.

2- Poderão integrar esta composição apenas os membros dos corpos gerentes da OSP/PSP.

### **Departamento jurídico nacional**

#### **Artigo 39.º**

##### **Constituição e competências**

1- O departamento jurídico é composto por um presidente e dois vogais.

2- Poderão integrar esta composição apenas os membros dos corpos gerentes da OSP/PSP.

3- O departamento jurídico organiza, estrutura e desenvolve todos os processos disciplinares no sindicato e propõe à direção nacional executiva a respetiva pena ou absolvição a ser deliberada em reunião conjunta da direção nacional executiva.

4- Compete ao departamento jurídico a análise de toda a legislação policial e legal de interesse do sindicato e dos seus associados.

5- Representa a direção nacional executiva nos recursos, por parte dos associados, para a assembleia-geral.

6- Coordena todos os departamentos jurídicos regionais na análise de casos jurídicos e caso não seja capaz de dar respostas e soluções para os problemas legais expostos, tem a obrigação de passar o caso para o advogado competente contratado pelo sindicato para as questões jurídico-legais.

### **Departamento de comunicação nacional**

#### **Artigo 40.º**

##### **Constituição e competências**

1- O departamento de comunicação é composto por um presidente e dois vogais.

2- Poderão integrar esta composição apenas os membros dos corpos gerentes da OSP/PSP.

3- O departamento de comunicação é responsável pelos contactos com os órgãos de comunicação social, gestão dos comunicados e respostas do sindicato nas redes sociais, em conferências de imprensa, assim como a comunicação a nível nacional e a coordenação nacional dos departamentos regionais de comunicação.

4- Compete ao departamento de comunicação a gestão da página de internet do sindicato e a comunicação de todos os assuntos relevantes em termos comunicacionais à direção nacional executiva.

### **Secretaria nacional**

#### **Artigo 41.º**

##### **Constituição e competências**

1- A secretaria nacional é composta pelo menos por um secretário nacional e dois vogais.

2- Poderão integrar esta composição apenas os membros dos corpos gerentes da OSP/PSP.

### **Delegações e subdelegações regionais**

#### **Delegações regionais**

#### **Artigo 42.º**

##### **Composição**

1- As delegações regionais são órgãos executivos regionais do sindicato, sob a hierarquia da direção nacional executiva nacional serão compostas pelo menos, por um presidente, um vice-presidente, um secretário regional, um membro do departamento fiscal regional, um membro do departamento jurídico regional, um membro do departamento de comunicação regional, um vogal.

2- O presidente da delegação regional, o vice-presidente da delegação regional, o secretário regional, o membro do departamento fiscal regional, o membro do departamento jurídico regional, departamento de comunicação regional serão respetivamente, o 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 6.º e seguintes da lista eleita ao nível regional.

3- A constituição das delegações regionais, deverá ser sempre em número ímpar e deverá ter no máximo onze elementos.

4- A nomeação de novos dirigentes pode ser realizada por parte da direção nacional executiva ao nível regional.

#### **Artigo 49.º**

##### **Candidaturas**

1- A apresentação de candidaturas só poderá ser realizada através da apresentação de uma lista composta por um mínimo de 20 % de assinaturas de sócios ao nível da lista nacional, contendo essa lista o nome completo do sócio, o número de sócio, o número de cartão do cidadão e a assinatura do sócio.

Artigo 63.º

**Vinculação**

A OSP/PSP, vincula-se desde que os respetivos documentos sejam assinados por, no mínimo dois dirigentes, sendo obrigatoriamente um deles o presidente da direção nacional executiva ou o membro responsável do departamento fiscal nacional.

Artigo 65.º

**Divulgação**

O projeto de alteração deverá ser afixado na sede e delegações e assegurada a sua divulgação entre os sócios, pelo menos com 10 dias de antecedência em relação à assembleia-geral referida no artigo anterior.

Artigo 71.º

**Entrada em vigor**

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

Registado em 28 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 190 do livro n.º 2.

**Confederação dos Sindicatos Marítimos e Portuários (FEDPORMAR-Confederação Sindical) -  
Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 21 de junho de 2019,

## II - DIREÇÃO

**Sindicato Independente dos Trabalhadores Ferroviários, das Infraestruturas e Afins - SINFA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de maio de 2019 para o mandato de quatro anos.

Secretário-Geral - Fernando Manuel Cabrita Silvestre.

Presidente - João Fernando Afonso Fernandes.

Vice-secretário geral:

Américo Augusto Abelhas Rodrigues.

José António Moreira Caetano.

António José Guterres Delgado.

com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2019.

Artigo 17.º

**(Direitos dos associados)**

São direitos dos associados:

o) O anexo II - Direito de tendência sindical/regulamento previsto nestes estatutos faz parte integrante dos mesmos.

SECÇÃO II

**Congresso**

Artigo 34.º

**(Membros do congresso)**

5- Os membros da comissão de fiscalização não podem participar nem fazer parte do congresso.

SECÇÃO VII

**(Secções profissionais)**

Artigo 66.º

**Definição**

3- As secções profissionais dos portuários e dos marítimos serão constituídas por três membros efetivos cada, oriundos das respetivas classes profissionais de marítimos e portuários e nomeados pelas respetivas federações sindicais - A FESMAR e a FNSTP.

Registado em 2 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 140 do livro n.º 2.

Tesoureiro - Paulo Agostinho Dias Nunes.

Membros:

Alcino Francisco Fernandes Amado.

Aldina de Lurdes Marques.

Álvaro Fernando Pereira Machado da Silva.

Ana Paula da Silva Figueiredo.

André Filipe Vaz Rodrigues.

António Manuel Bernardo Romão.

Afonso José de Oliveira Gomes Ribeiro.

Benjamim Figueiredo Gomes.

Cândido José de Almeida Fernandes Napoleão.

Carlos Alberto Pereira Narciso.

Domingos José Páscoa Campaniço.  
 Fernando Manuel Gonçalves dos Santos.  
 Fernando Manuel Oliveira Monteiro.  
 Hugo Manuel Fajardo Urbano.  
 Jorge Eurico Fonseca Iglésias.  
 Jorge Guilherme Lima Esteves.  
 Jorge Gonçalves Redinha.  
 José Manuel Duarte Ventura.  
 José Manuel de Jesus Simões.  
 José Manuel Leal Martins Costa.  
 José Manuel Rodrigues de Almeida.  
 Manuel António Delgado Domingues.  
 Manuel António Neto Aldeagas Malta.  
 Manuel João Cardoso Cortes.  
 Margarida Pereira da Fonseca de Moura.  
 Maria Aurélia Maurício Caseiro.  
 Maria Isabel Costa Almeida Tavares Rodrigues.  
 Mário Nunes Gonçalves.  
 Mónica Afonso Condado Kabai.  
 Nuno António Mimoso Casado.  
 Olga Maria de Jesus Mendes.  
 Paulo José Pignatelli de Avillez.  
 Paulo Manuel Simão Lemos.  
 Paulo Sérgio Souto.  
 Pedro Manuel Rodrigues Correia.  
 Pedro Miguel Fernandes Parreira.  
 Rui Manuel Realinho Bugia.  
 Rui Miguel Abreu Duque Aveiro.  
 Rui Jorge Múrias.  
 Nuno Furtado Godinho Rodrigues.  
 Paulo Jorge Cabanelas Fernandes.

### Organização Sindical dos Polícias - OSP/PSP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de maio de 2019 para o mandato de três anos.

Cargo	Nome
Presidente	Pedro Miguel Cardoso Carmo
Vice-presidente	Jorge Oliveira Rufino
Vice-presidente	Ricardo Manuel Cerejo Simões
Vice-presidente	António Manuel da Rocha Amaral
Secretário nacional	Milton Gabriel Silva Pedro
Tesoureiro	Hugo José Pereira Henriques
Vogal	Bruno Miguel Costa Marques
Vogal	Tiago Pinheiro Mendes
Vogal	João António Pimentinha Santos
Vogal	Manuel Fernando Coelho de Sousa
vogal	Fábio Alexandre Salvado Diogo
Vogal	Paulo Alexandre da Silva Alves
Vogal	Alexandra da Silva Mendes
Vogal	Sandra Cristina Sousa Ganchinho

Vogal	Miguel Cabral Figueira
Vogal	João Carvalho Feliciano Carvalho
Vogal	Gabriel da Silva Ferreira Raposo
Vogal	José Luís Miranda
Vogal	Jorge Emanuel da Cruz Serreira Louro
Vogal	Bruno Ricardo dos Santos Neto
Vogal	Gabriel Pires Gonçalves
Vogal	Paulo Adriano Andrade Rodrigues
Vogal	Orlindo Gonçalves
Vogal	Modesto Ferreira de Oliveira
Vogal	Rui Filipe Amaro Saraiva
Vogal	José Francisco Borralho Rita
Vogal	Artur Jorge Fialho Batalha
Vogal	Eurico Manuel Vieira dos Santos
Vogal	Paulino Manuel Canal Martins
Vogal	Joaquim António Guerreiro Correia
Vogal	João António Pereira de Oliveira
Vogal	Fernando Costa Gonçalves
Vogal	Michael Soares
Vogal	Nuno Miguel da Silva Araújo
Vogal	Hélder Manuel Carvalho da Silva
Vogal	Hermengarda Sofia Ferreira A. A. Veiga Rodrigues
Vogal	José Filipe Ribeiro Mendes
Vogal	Ângelo Pereira
Vogal	Bruno Filipe Alves Ferreira
Vogal	Luís Manuel Gonçalves Afonso
Vogal	Silvestre Ferreira
Vogal	Carlos Augusto Monteiro Teixeira
Vogal	Bruno Farias Barata
Vogal	Joaquim José Crespim Rodrigues
Vogal	Alexandre Miguel Ramos Márquez
Vogal	Fernando Caetano Pereira Lucas
Vogal	Fernando José Lourenço de Oliveira
Vogal	Paulo Jorge Pinto Cerejo Ribeiro
Vogal	Marco António Coelho Pereira
Vogal	Paulo Jorge da Conceição Viana
Vogal	Eduardo José Maria Cabrita
Vogal	João Carlos Oliveira Dias
Vogal	Cândido Manuel Guita dos Anjos
Vogal	Valdemar Rosa dos Santos Remédios
Vogal	Nelson Manuel dos Santos Silva
Vogal	Paulo Augusto Abadeça Cordeiro
Vogal	Pedro Miguel Rocha Cravinho
Vogal	Francisco José Oliveira Marçal Santos Pinto
Vogal	João Carlos de Carvalho Neves
Vogal	Luís Miguel Cavaco Sequeira
Vogal	Nuno Gabriel Norte dos Santos
Vogal	Paulo Jorge Ascenso Cardoso
Vogal	Paulo José Pinheiro Martins
Vogal	Paulo Luís Costa da Cruz



Vogal	Rui Manuel dos Santos Bento
Vogal	Fernando de Jesus Farinha
Vogal	Nuno Miguel Duarte
Vogal	Luís Manuel Macieira
Vogal	Osvaldo Manuel Fernandes Correia
Vogal	Bruno Miguel Gomes Frederico
Vogal	Renato Manuel Guerreiro Romeira
Vogal	André Abraços Valente
Vogal	Luís Miguel Gomes Costa
Vogal	Hugo Manuel Simões Amaral
Vogal	Luís Manuel Marques Fernandes Tavares
Vogal	Nuno Miguel Fernandes Rabaço
Vogal	António Augusto de Jesus Figueiredo Gonçalves
Vogal	Artur Jorge Marques Pires
Vogal	Paulo Jorge Pinto Ribeiro
Vogal	Rui Manuel da Fonseca Passadouro
Vogal	Francisco Manuel de Sousa Ferraz
Vogal	Paulo César Duarte Maia da Silva
Vogal	José Carlos Ventura Facas
Vogal	Mário Jorge Dias Farinha
Vogal	Marco Sérgio Firmino Francisco
Vogal	Marco António Silva Bertão
Vogal	David Manuel Lucina Domingos
Vogal	Paulo Sérgio Simões Rodrigues
Vogal	Sérgio Manuel Conceição Lopes Vieira
Vogal	Alberto Paiva Santos Rodrigues Franco
Vogal	Nelson Corado Serra
Vogal	Vítor Hugo Silva Brito
Vogal	Élson Ricardo Rodrigues Sereno
Vogal	João Carlos Gomes Brito
Vogal	Ricardo Alberto Vieira Lobo
Vogal	Sérgio Ricardo Miranda Sousa
Vogal	Hugo Filipe Simões Fernandes
Vogal	Telmo Filipe Pereira Costa
Vogal	Ricardo José Fernandes Pereira
Vogal	Ricardo Jorge Nogueira Rodrigues
Vogal	Alexandre José Pinto Conceição
Vogal	Luís Filipe Bexiga Rebocho
Vogal	Carlos André Ribeiro Dourado
Vogal	Ricardo José Silva Pereira Gonçalves
Vogal	Tiago David Queiroz Marinho
Vogal	Mateus Joaquim Castro Silva
Vogal	Carlos Manuel Ferreira Pinto
Vogal	Sílvia Marta Martins Gonçalves
Vogal	Luís Miguel Gonçalves Máximo Queiroz
Vogal	Diogo Renato Alves Sousa Landim
Vogal	João Pedro Guedes Borges Monteiro
Vogal	Fernando Paulo Silva Pita Homem
Vogal	Helena Isabel Rodrigues Mesquita
Vogal	Alexandra Almeida Ferreira
Vogal	Paulo Fernando Jacinto Ramos

Vogal	Tiago Emanuel Raimundo Martins
Vogal	Vítor Daniel Cancela Barbosa
Vogal	Leandro Miguel Pinto Vieira
Vogal	Bruno Filipe Nascimento Rua
Vogal	Susana Catarina Ramos Brito Figueiroa
Vogal	Ângelo Lopes Batista
Vogal	João Pedro Tomás Alcântara
Vogal	Luís Alberto Botelho Teixeira
Vogal	António José Teixeira Fonseca
Vogal	Miguel Ângelo dos Santos Pires
Vogal	Pedro Filipe Alves da Cruz
Vogal	David Manuel Guedes Oliveira
Vogal	Ricardo Manuel Morais Patrício
Vogal	Bruno Miguel da Cruz Gonçalves
Vogal	António Alberto Patrício Cardoso
Vogal	Jacinto António Batalha Soares
Vogal	Fernando Manuel Castanheira Brito
Vogal	José Manuel dos Santos Barreto
Vogal	Joel Ricardo Soares Sousa
Vogal	Elisabete Cardoso Mateus Ruivo
Vogal	Daniel Filipe Martins Moura
Vogal	Ricardo Filipe Ferreira de Matos Fernandes
Vogal	António Pedro Domingues Ribeiro
Vogal	Marco António Pinto Paiva Silva
Vogal	Ricardo Jorge Santos Ramos
Vogal	João Modesto Antunes Fernandes
Vogal	Inês Simões Sousa
Vogal	Rodolfo Dias Brito
Vogal	Hugo Alexandre Afonso Teixeira
Vogal	José Rafael Silva Ramos
Vogal	Sérgio Duarte Lérias Garcia
Vogal	Tiago Alexandre Silva Gomes
Vogal	Rui Gabriel Martins Neves
Vogal	Hélder Manuel Nabais Andrade
Vogal	Simão Nunes Lopes
Vogal	Nuno Alexandre Sá Sampaio
Vogal	José Artur Santos Barreira
Vogal	Rui Miguel Ferreira Marques Rei
Vogal	Sérgio Miguel Gomes Rodrigues
Vogal	Luís Filipe dos Prazeres Maria
Vogal	André Filipe Barbosa Lima
Vogal	Vítor Pereira Santos
Vogal	Eduardo Dias Cardoso
Vogal	Cristiano Emanuel Ribeiro Nogueira
Vogal	Filipe Miguel Porfírio Veiga
Vogal	Rui Manuel Marques Lourenço
Vogal	Alexandre Dionísio Alves Goes
Vogal	Ricardo António Barbosa Lima
Vogal	André Filipe Rocha Fernandes
Vogal	Emanuel Luís Leitão Batista
Vogal	Patrícia Silva Corado Maurício

Vogal	João Pedro Geraldo Braga do Amaral Dias
Vogal	Luís Filipe Pereira Oliveira
Vogal	Leandro Miguel Ferreira Martins
Vogal	Pedro Miguel Marques Ferreira
Vogal	António José Frias Morgado
Vogal	Paulo Filipe Pereira Leal
Vogal	João Pedro Marques Vieira
Vogal	Bruno Miguel Batista Silva
Vogal	Vítor Manuel Pereira Cardoso
Vogal	Moisés Manuel Carvalho Silva
Vogal	André Silva Pereira
Vogal	Jorge André Costa Boavida Caldeira
Vogal	José António Alves Correia da Silva
Vogal	Emília Adelaide Machado Oliveira
Vogal	Gustavo Coimbra Pinto de Almeida
Vogal	Paulo Jorge Santos Jesus Pereira
Vogal	Bruno Alexandre Sousa
Vogal	Márcio André Sousa Nogueira
Vogal	António Carlos da Costa Mendes
Vogal	Hugo Filipe Pereira Castro
Vogal	Manuel Farinha
Vogal	João António Santos Gaspar
Vogal	Sandro Manuel Ferreira Camões
Vogal	Júlio Tiago Paixão Oliveira
Vogal	Mário Alberto Resende Maia
Vogal	Rui Manuel Ferreira Mesquita
Vogal	Augusto Miguel Alhinha Martins
Vogal	António Paulo Menino Rego Rodrigues
Vogal	Ricardo Manuel Almeida Barata Pires
Vogal	Moisés Joaquim Jesus Almeida
Vogal	Luís Miguel Velez Pêgo
Vogal	Tiago Alexandre Almeida Ramos
Vogal	Luís Pedro Oliveira Silva
Vogal	Carlos Jorge Ferreira Dias
Vogal	Leonel Filipe Oliveira Seixas
Vogal	Paulo Alexandre Rodrigues Peres
Vogal	António Ricardo Sequeira Lopes Rocha
Vogal	Hugo Miguel Santiago Rodrigues
Vogal	Rui Alexandre Lopes Parente
Vogal	Luís Manuel Marques Coluna
Vogal	Luís Miguel Jorge Gomes
Vogal	Filipe Miguel Campos Canilho
Vogal	Paulo Alexandre Alheira Filgueiras
Vogal	André Miguel Silva Barata
Vogal	Rui Filipe Oliveira Dias
Vogal	Miguel Ângelo dos Santos Pires
Vogal	Manuel António Vaz Brás
Vogal	Octávio João Sousa dos Santos
Vogal	Romero Adolfo Sousa da Silva
Vogal	João Samuel Macedo Carvalho
Vogal	Bruno Elói dos Reis Paulos

Vogal	Paulo Jorge dos Santos Silva
Vogal	José Rui Gonçalves Fernandes
Vogal	Paulo Roberto Viera Alves
Vogal	Ângelo de Caires Fernandes
Vogal	Maria Arlete Alves Viera de Jesus
Vogal	Fábio Valdemiro Silva Abreu
Vogal	Magno José Melim Mendonça
Vogal	Paulo Jorge da Silva de Freitas
Vogal	José Sílvio Baptista Nunes
Vogal	Geraldo Jerónimo Amiguinho Ferreira
Vogal	António Alexandre Morais Costa
Vogal	Filipe André Silva Guedelha
Vogal	Paulo Alexandre Lavadinho Soeirinho
Vogal	Carla Marina Coelho de Sousa
Vogal	António Eduardo Rodrigues Cardoso
Vogal	Augusto Alves Moreira Sousa
Vogal	José António Mourão Gomes
Vogal	António Joaquim Pereira de Almeida
Vogal	Fulgêncio Alberto Pires Gonçalves
Vogal	Óscar José Fernandes Portela
Vogal	Hélder António Jesus Nora
Vogal	Agostinho Oliveira Soares da Cruz
Vogal	Armando de Magalhães da Silva Ramada
Vogal	José Mário de Sousa Santos
Vogal	Fernando Jorge Sousa Santos
Vogal	Pedro Miguel Carvalho Pereira
Vogal	João Pedro Vieira Ferreira
Vogal	Luís Pedro Santos Gomes da Costa
Vogal	Felicidade de Fátima Alves Moreira
Vogal	João Filipe Morais do Couto
Vogal	Sérgio Manuel Paredes Salgado
Vogal	João Miguel Magno Pereira
Vogal	José Guilherme Leite Magalhães
Vogal	João Miguel Carvalho da Silva
Vogal	José Manuel Marques Vieira
Vogal	Manuel José Maia Fernandes de Sá
Vogal	Manuel António Bezerra da Costa
vogal	Rui Alves Pires
Vogal	Marcos Mariani Assunção
Vogal	Nuno Guilherme Teixeira Mourão da Costa
Vogal	Válter Bruno Roçadas Martins
Vogal	Nuno José Lopes Cardoso
Vogal	Vítor Ricardo Gomes Loureiro
Vogal	Fernando Rui Pereira da Silva
Vogal	Carlos Miguel Ribeiro Monteiro
Vogal	Nuno André Dias da Costa
Vogal	Nelson Filipe Oliveira Antunes
Vogal	João Paulo Patrício Cardoso
Vogal	Manuel Bernardino Moreira dos Reis
Vogal	Ricardo Alexandre Pereira Fonseca
Vogal	Oswaldo Oliveira Gonçalves

Vogal	Pedro Miguel Teixeira da Costa
Vogal	Luís Bruno Fitas Delgado
Vogal	Pedro Miguel Rodrigues Monteiro da Costa
Vogal	António Teixeira Vieira
Vogal	Luís Manuel de Oliveira Botelho Lima
Vogal	Tibúrcio Fernandes Parra Marcos
Vogal	Paulo Alexandre Pereira Martins
Vogal	José Carlos Costa Bastos
Vogal	Filipe de Sousa Lemos Fernandes
Vogal	Ricardo Mário de Sá Vinagre
Vogal	Paulo Alexandre Gonçalves Velho
Vogal	Tiago André da Rocha Macedo
Vogal	José Jorge Rodrigues Barreira
Vogal	Albano de Abreu Correia
Vogal	Pedro Jorge Regueira Guedes
Vogal	Micael de Oliveira Tavares
Vogal	António Francisco Escobar Dinis
Vogal	Ricardo Jorge Lage
Vogal	Américo Gonçalves Pereira
Vogal	Nelson Vaz da Silva de Castro Nery
Vogal	Fernando Bernardino Ferreira da Silva
Vogal	Paulo Jorge Costa Delgado
Vogal	Sandro Emanuel Cardoso Gouveia
Vogal	Nuno Miguel Espirito Santo de Sá
Vogal	António José Malainho Ferreira
Vogal	António Manuel Maria Ferreira da Silva
Vogal	Bruno Alexandre Pinheiro Pereira Afonso
Vogal	Miguel Ângelo Neves Belchior Bugalho
Vogal	Rui Manuel Gonçalves
Vogal	Miguel Isidro Viegas Pereira
Vogal	Mário Jorge Matela Dias
Vogal	António Manuel Madureira Silva
Vogal	Pedro Miguel Ferreira Monteiro
Vogal	Carlos Alexandre Bernardo Batista
Vogal	Carlos Vale
Vogal	Pedro Manuel Pacheco Vilela
Vogal	Flávio Renato Fortes Osório
Vogal	Mário Rui Mateus Silva de Gouveia
Vogal	Bruno Miguel Godinho Nunes

Vogal	Nuno Filipe Torrado Possante
Vogal	Luís Pedro Góis Batista
Vogal	Marco Paulo Silva
Vogal	Tiago João Antunes Pereira
Vogal	Jorge Manuel dias Balbino
Vogal	Maximino Gonçalves Aguiéiras
Vogal	Albino Manuel Teixeira Peixoto
Vogal	César Augusto Pires dos Santos
Vogal	Hélder Costa Pereira
Vogal	Francisco José da Cruz Gonçalves
Vogal	Renato Filipe Rodrigues Chaves
Vogal	Rui Manuel Marques Tavares
Vogal	Paulo Jorge Meira Ferreira
Vogal	Sónia Marina da Costa Marques Cardoso
Vogal	Rui Miguel Henriques Antunes dos Santos
Vogal	Pedro Cláudio Figueiredo Simões
Vogal	Pedro Miguel Alves Nunes
Vogal	Filipe Miguel Campos Canilho
Vogal	Filipe Alexandre Silva Príncipe Lopes
Vogal	Paulo Alexandre Alheira Filgueiras
Vogal	Tiago Rafael Abreu Martins
Vogal	André Miguel Silva Barata
Vogal	André Filipe Reis Miguel
Vogal	Luís Miguel Rodrigues Leal Ribeiro
Vogal	António Jorge Soares Cardoso
Vogal	Paulo André Pinheiro Castrelo
Vogal	Nelson Miguel Sousa Alves
Vogal	Norberto Fernandes da Silva
Vogal	Bruno Filipe da Silva Ferreira
Vogal	David Fernandes Martins
Vogal	João Paulo Mata Santo
Vogal	Gustavo Coimbra Pinto de Almeida
Vogal	António José C. Rasquete
Vogal	Carlos Branco Henriques
Vogal	Ricardo Jorge Bernardes Madeira
Vogal	Ricardo Mário de Sá Vinagre
Vogal	Joaquim António Saraiva
Vogal	Joel Alves da Silva

**Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de maio de 2019 para o mandato de quatro anos.

Presidente		
54766	José Feliciano Correia Costa	Efetivo
Vice-presidentes		
32099	Anabela Pinharanda Delgado	Efetivo
61503	Albertina Jesus Moura Pena	Efetivo
58672	Vanda Maria Barreiros Lima Silva	Efetivo
Tesoureira		
44578	Cremilde Maria Mata Canoa	Efetivo
Dirigentes efetivos		
40302	Abel Honorato Rosário Lourenço	Efetivo
59386	Adélia Joana Santos Pineu	Efetivo
52395	Adelina Maria Martins Silva	Efetivo
73541	Ana Cristina Nunes Gouveia	Efetivo
49150	Ana Cristina Rodrigues Martins	Efetivo
67462	Ana Isabel Batalha Fernandes Domingos	Efetivo
55961	Ana Mafalda Seixas Romão Correia Pernão	Efetivo
76935	Ana Margarida Grenho Ferreira	Efetivo
63169	Ana Paula Menino Marques Alegria	Efetivo
53957	Ana Paula Silva Ramos Rodrigues	Efetivo
66647	Ana Rita Avelino Bernardes Filipe	Efetivo
65978	Ana Rita Santos Pereira Lourenço	Efetivo
33967	António Joaquim Fonseca Silva Quiterio	Efetivo
2013	António José Coelho Nabarrete	Efetivo
44434	António Manuel Lopes Anes	Efetivo
44571	António Manuel Silva Verdugo	Efetivo
920	António Miguel Silva Avelas	Efetivo
61465	Arnaldo Silva Marques Pata	Efetivo
70276	Belmira Cristina Gomes Fernandes	Efetivo
36744	Branca Maria Pestana Gaspar	Efetivo
64272	Carla Alexandra Felisberto Carvalho	Efetivo
64834	Carla Maria Silva Araújo Coelho	Efetivo
58900	Carlos Manuel Barroso Leal	Efetivo
65215	Cristina Maria Manso Diogo	Efetivo
57151	Deolinda Marques Fernandes	Efetivo
73202	Eduardo Carlos Amoedo Mesquita	Efetivo
63377	Elisabete Rosário Silva Zagalo	Efetivo
44243	Elvira Dalila Leal Pereira Dias	Efetivo
33823	Fernando Alberto Peixoto Afonso	Efetivo
17951	Francisco António Janeiro Inácio	Efetivo
56997	Francisco José Martins Silva	Efetivo
44865	Graça Maria Cabral Sousa Morgado Santos	Efetivo
61663	Hugo Sá Bandeira Wever	Efetivo

46531	Isabel Maria Lopes Reis	Efetivo
53134	Isabel Maria Pestana Gaspar Santos Pereira	Efetivo
57402	Isabel Maria Santos Tavares Magalhães	Efetivo
12922	João Avelino Passos Cunha Serra	Efetivo
67129	João Carlos Carvalho Fonseca Pereira	Efetivo
40808	João Evangelista Trigo	Efetivo
72837	João Maurício Ferreira Abreu Santos	Efetivo
42036	João Olímpio Mateus Santos	Efetivo
38	Joaquim António Costa Franco Pagarete	Efetivo
19171	Joaquim Jorge Jesus Paiva Veiguinha	Efetivo
40517	Jorge Marques Martins	Efetivo
65817	José Luís Gorjão Henriques Cirilo Machado	Efetivo
74241	José Manuel Viegas Neves	Efetivo
74494	Luís André Ladeira Seixas Carmo	Efetivo
21800	Luís Filipe Rodrigues Viana	Efetivo
51142	Luís Manuel Costa Cravo Silva	Efetivo
75929	Luís Pedro Saldanha Miranda	Efetivo
44477	Luísa Maria Goncalves T. Barbosa	Efetivo
40922	Manuel Dias Micaelo	Efetivo
26978	Manuel José Vilaça Fonseca Vasconcelos	Efetivo
49666	Marcos António André Pinheiro Souza	Efetivo
39387	Maria Céu Carreira Lopes	Efetivo
44763	Maria Céu Garcia Silva	Efetivo
40250	Maria Clara Évora Aguas	Efetivo
50772	Maria Dulce Marcal Marques	Efetivo
51940	Maria Fátima Laranjo Alentejano	Efetivo
32409	Maria Felizarda Barradas	Efetivo
45051	Maria Graça Matias Dias	Efetivo
20437	Maria Jorge Almas Marchantinho	Efetivo
53944	Maria Teresa Antunes Santos	Efetivo
51072	Maria Urquida Rodrigues Jardim	Efetivo
54547	Mário Luís Valada Santos Correia	Efetivo
65071	Mário Pedro Rosado Berjano	Efetivo
59969	Nazaré Maria Martins Gomes Mota	Efetivo
60654	Nuno Alexandre Gaspar Andrade	Efetivo
39214	Oswaldo Visitação Caldeira	Efetivo
60127	Patrícia Ferreira Amado Carreira	Efetivo
49734	Paula Cristina Loio Santos	Efetivo
73886	Paulo Jorge Granjo Simões	Efetivo
66630	Paulo Jorge Marques Graça Franco	Efetivo
65314	Pedro Miguel Morais Santos Nunes	Efetivo
53181	Ricardo Gil Ventura Furtado	Efetivo
61287	Ricardo José Calha Bolou	Efetivo
21412	Rui Capão Andrade	Efetivo
58864	Sandra Maria Amaro Baeta Alvarez	Efetivo
68022	Sandra Raimundo Sabino	Efetivo



61596	Sílvia Iolanda Barata Timóteo	Efetivo
75120	Tiago Sousa Derrica	Efetivo
58559	Vítor Manuel Ribeiro Bento	Efetivo
Dirigentes suplentes		
2114	Albertino Conceição Ferreira	Suplente
63162	Alexandre Jorge Ribeiro Silva	Suplente
74889	Ana Sofia Gaspar Luta Marques	Suplente
55765	Ana Sofia Rocio Crespo Nobre Soares	Suplente
66930	António Pedro Coelho Monteiro Magalhães	Suplente
67326	Carla Sofia Marcelino Chainho	Suplente
74014	Duarte Martins Lamas Oliveira	Suplente
70775	Eduarda Maria Silva Ribeiro Mota	Suplente
49048	Gracinda Leonor Nobre Coutinho Santos	Suplente
43678	Inácia Lopes Godinho	Suplente
70459	Irina Duque Felício	Suplente
46668	José Paulo Lopes Oliveira Ribeiro	Suplente
40960	Luís António Ferreira Costa Atalaia	Suplente
64574	Manuel Armando Oliveira Pereira Santos	Suplente
45435	Maria Conceição Gomes Morais Farinha Neves	Suplente
49757	Maria Emília Santos Marques Guerreiro	Suplente
73630	Maria Fátima Fernandes Meneses Jacinto	Suplente
28628	Maria Helena Bento Estanqueiro	Suplente
28675	Maria Teresa Barbieri Ataíde Malafaia Lopes Santos	Suplente
66876	Maria Teresa Ribeiro Pereira	Suplente
62007	Olinda Maria Machado Viana C. Machado	Suplente
74446	Paula Fátima Coelho Velosa Fernandes	Suplente
58495	Rosa Maria Santos Pereira Simões	Suplente
69865	Sandra Maria Gião Abrantes Goncalves	Suplente
72267	Vanessa Conceição Martins Fernandes	Suplente

**Sindicato dos Trabalhadores da Saúde,  
Solidariedade e Segurança Social - STSSSS -  
Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 16, 17 e 18 de maio de 2019 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

- 1- Joaquim Manuel Monteiro do Espírito Santo, portador do cartão de cidadão n.º 03673729.
- 2- Maria Alexandrina Narciso Silva Carneiro, portadora do cartão de cidadão n.º 06527309.
- 3- Joaquim Moreira de Lima, portador do cartão de cidadão n.º 1988213.
- 4- Ana Lúcia Duarte Massas, portadora do cartão de cida-

dão n.º 06975089.

5- Pedro Miguel Pereira Faria, portador do cartão de cidadão n.º 03673729.

6- Paula Cristina Rodrigues de Sousa, portadora do cartão de cidadão n.º 12350365.

7- Florentino Paulo Mota Silva, portador do cartão de cidadão n.º 09635975.

8- Andreia Alexandra Santos Martins Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 11685685.

9- Maria Margarida Almeida Brandão Teixeira, portadora do cartão de cidadão n.º 06102492.

10- Cristina Maria Sousa Costa, portadora do cartão de cidadão n.º 08654719.

11- Romana Maria Moreira Pedro Sousa, portadora do cartão de cidadão n.º 02072040.

12- Tânia Celeste Cortinhas Ferreira Pereira, portadora do

cartão de cidadão n.º 11305713.

13- Maria de Araújo Jesus, portadora do cartão de cidadão n.º 03883905.

14- Emília Lurdes Pereira Pinto Rodrigues, portadora do cartão de cidadão n.º 07674505.

15- 15 – Elisabete Angelina Sequeira Costa Regufe, portadora do cartão de cidadão n.º 12926205.

Suplentes:

1- António Ribeiro Teixeira, portador do bilhete de identi-

dade n.º 3207451, emitido em 27/5/2005.

2- Patrícia Emanuela Costa Pinto, portadora do cartão de cidadão n.º 12578110.

3- Maria Manuela Teixeira Pinho, portadora do cartão de cidadão n.º 12131000.

4- Maria do Céu Moreira Paiva e Silva, portadora do cartão de cidadão n.º 08759815.

5- Andreia Isabel Pinto Rocha, portadora do cartão de cidadão n.º 11246759.

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 6 de junho de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018.

Alterações aos estatutos publicados inicialmente pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2006 e posteriormente alterados pelos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30, de 15 de agosto de 2006, n.º 33, de 8 de setembro de 2006, n.º 1, de 8 de janeiro de 2008, n.º 15, de 22 de abril de 2008, n.º 28, de 29 de julho de 2010, n.º 33, de 8 de setembro de 2015 e n.º 24, de 29 de junho de 2018.

#### Artigo 3.º

##### (Âmbito)

A associação tem o seu âmbito geográfico definido pelo território de Portugal pelos distritos de Viana do Castelo, Vila Real, Bragança, Braga, Porto, Aveiro, Viseu, Guarda, Castelo Branco, Coimbra, Leiria, Santarém, Portalegre, Lisboa, Setúbal, Évora, Beja e Faro.

#### Artigo 18.º

##### (Conselho directivo)

1- (...)

a) (...);

b) 2 a 4 membros da classe empreendimentos turísticos que são por esta ordem os 2 ou 4 primeiros elementos da lista de membros da respetiva classe ao conselho geral, sendo o primeiro designado presidente adjunto para os empreendimentos turísticos e os restantes designados vice-presidentes.

c) 2 a 4 membros da classe restauração e bebidas que são

por esta ordem os 2 ou 4 primeiros elementos da lista de membros da respetiva classe ao conselho geral, sendo o primeiro designado presidente adjunto para a restauração e bebidas e os restantes designados vice-presidentes.

2- (...)

3- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) Representar a associação;

f) Praticar os actos necessários à administração ordinária da associação, nomeadamente:

i) A movimentação de contas bancárias da associação, incluindo a abertura de novas contas;

ii) Fixar os valores das jóias e quotas;

iii) Tratar de todos os assuntos relacionados com os funcionários da associação, nomeadamente celebração e rescisão de contratos de trabalho, exercer o poder disciplinar, acordar as condições de remuneração e em geral exercer todas as competências previstas no Código de Trabalho para as entidades empregadoras.

Para este efeito, a associação será sempre representada pelo seu presidente, ou em quem este expressamente delegar;

iv) Gerir os bens da associação, salvo no que se refere à aquisição e oneração de bens imóveis;

v) Organizar e dirigir o funcionamento dos seus serviços, elaborar os respectivos regulamentos;

vi) Celebrar contratos com terceiros, incluindo os de seguro, de prestação de serviços, de tarefa e de avença e outros necessários à realização à prossecução dos fins e atribuições da associação. Para este efeito, a associação será sempre representada pelo seu presidente, ou em quem este expressamente delegar;

vii) Outorgar contratos relativos a apoios concedidos à associação pelo Estado Português ou no âmbito de programas de apoio comunitário. Para este efeito, a associação será sempre representada pelo seu presidente ou em quem este expressamente delegar;

viii) Proceder à arrecadação de receitas e à realização das despesas da associação;

ix) Autorizar despesas com obras e aquisição de bens e de serviços até ao montante de 50 000 €;

x) Outorgar Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho. Para este efeito, a associação será sempre representada pelo seu presidente ou em quem este expressamente delegar.

g) Exercer todas as outras funções que lhe sejam delegadas pelo conselho geral;

4- O conselho directivo reúne, ordinariamente, bimestralmente e a sua convocação, a forma de convocação e o funcionamento são os prescritos no artigo 171.º do Código Civil.

5- O conselho directivo determinará o modo de se fazer representar.

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

a) (...)

b) (...)

10- Cada sessão do conselho directivo de classe é, assim constituída pelo presidente e pelos 2 a 4 associados da respectiva classe que forem eleitos para o conselho directivo da associação, conforme o número 1 do presente artigo 18.º, e tem as seguintes competências:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...).

11- (*Revogado.*)

12- (*Revogado.*)

13- (*Revogado.*)

(Artigo 23.º)

**Direcção-geral**

1- (...)

2- O presidente-adjunto executivo integrará o conselho directivo, sem direito a voto, bem como os conselhos directivos de classe, competindo-lhe:

a) (...)

b) (...)

3- (...)

4- Junto da direcção-geral poderá funcionar uma comissão executiva, constituída por funcionários da associação.

5- A composição, funcionamento, mandato, missão e competências da comissão executiva são definidas pelo conselho directivo.

Alterações aos estatutos conforme aprovação em conselho geral realizado no Porto em 6 de junho de 2019.

A mesa do conselho geral:

Presidente - Maria Helena Tavares Gomes.

Vice-presidente - Daniel António da Silva Ramos Pires.

Vice-presidente - Maria José Pereira de Moura.

Registado em 1 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 143 do livro n.º 2.

### **APC - Associação Portuguesa de Empresas de Investimento - Cancelamento**

Para os devidos efeitos faz-se saber que, em assembleia geral realizada em 29 de maio de 2019, foi deliberada a extinção voluntária da APC - Associação Portuguesa de Empresas de Investimento, enquanto associação de empregadores.

Assim, nos termos do número 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da APC - Associação Portuguesa de Empresas de Investimento, efetuado em 24 de abril de 1994, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II - DIREÇÃO

...

# COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

...

## II - ELEIÇÕES

### **Rodoviária do Tejo, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Rodoviária do Tejo, SA, eleitos em 8 de maio de 2019 para o mandato de dois anos.

Nome:

Ilídio Marques Moral.  
Luís Ricardo Carvalho Paulo.  
Isabel Marias Mota Gonçalves.  
Luís Serras Vermelho.  
Rui Pedro Galvão Marujo.

Registado em 1 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 39 do livro n.º 2.

### **FEHST Componentes, L.ª - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 28 de maio de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Francisco Silva Barbosa.  
José António Barbosa Semelhe.  
Rafael António Pacheco da Silva.

Suplentes:

José Joaquim Marques Machado.

Domingos Veloso Ribeiro.  
Diamantino Borges Gomes.

Registado em 28 de junho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 39 do livro n.º 2.

### **EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 4 de junho de 2019 para o mandato de três anos.

Efetivos:

José António Jesus Martins.  
Miguel Paulo Atalaia dos Santos Costa.  
Georgina Silva Antunes Silva Dias.  
João Pedro B. Brito Fonseca.  
Paulo Jorge Pires Amaro.  
Filipe António Silva Costa.  
Rui Miguel Brites Ribeiro.  
Luís Miguel Oliveira Gamboa.  
Pedro Miguel Lopes Tavares.  
João Manuel Silva Amaral.  
Paulo Jorge Borrexo Lourenço.

Registado em 2 de julho de 2019, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 39 do livro n.º 2.

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **Câmara Municipal de Arcos de Valdevez - 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 Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, (Direção Regional de Viana do Castelo), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de junho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Arcos de Valdevez.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.ªs com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 14 de outubro de 2019, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos 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 Arcos de Valdevez.

Morada: Praça Municipal, 4970-441 Arcos de Valdevez».

### **Fafedry - Fast Fashion Finishing, Unipessoal L.ª - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de junho de 2019, relativa à promoção da eleição dos

representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Fafedry - Fast Fashion Finishing, Unipessoal L.ª

«Nos termos e para o efeito do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, serve a presente para informar V. Ex.ªs que vão levar a efeito dia 19 de setembro de 2019 a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, da empresa Fafedry - Fast Fashion Finishing, Unipessoal L.ª com sede em Rua José Ribeiro de Castro, n.º 1300, 4820-273 Fafe com o NIF 508260663».

*(Seguem as assinaturas de 15 trabalhadores.)*

### **Roca Torneiras, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de junho de 2019, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Roca Torneiras, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 11 de outubro de 2019 será realizado na empresa Roca Torneiras, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Roca Torneiras, SA.

Morada: Zona Industrial de Cantanhede, 3060-197 Cantanhede».

*(Seguem as assinaturas de 159 trabalhadores.)*