



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros - Alteração salarial e outra	325
- Acordo coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV e outros - Revisão global	327
- Acordo coletivo entre a Parvalorem, SA e outra e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão global	360
- Acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Revisão global	384
- Acordo de empresa entre a Medtug Sines, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ	409
- Acordo de empresa entre a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração	419

- Acordo de empresa entre o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE - Alteração	421
- Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias	422
- Acordo de adesão entre a Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros Vida, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros ao acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e os mesmos sindicatos	423

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESINAP - Constituição	425
- SNO - Sindicato Nacional dos Osteopatas - Constituição	431
- Sindicato dos Profissionais de Polícia da Polícia de Segurança Pública - SPP/PSP - Alteração	437

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- FEP - Federação Empresarial para o Pequeno Comércio e Serviços Português - Alteração	448
--	-----

II – Direção:

- Associação dos Armadores da Pesca Local, Costeira e Largo da Zona Oeste - AAPLCLZO - Eleição	452
--	-----

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA - Eleição	453
- Aquatécnica - Sociedade de Construções, L. ^{da} - Eleição	453
- SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição	453

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Arestalfer, SA - Convocatória	454
- Tesco - Componentes para Automóveis, L. ^{da} - Convocatória	454
- Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA - Convocatória	454

II – Eleição de representantes:

- Aquatécnica - Sociedade de Construções, L. ^{da} - Eleição	455
- T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA - Eleição	455

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	456
--	-----

1. Integração de novas qualificações

...

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações 459

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

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

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

- 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

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros -
Alteração salarial e outra**

Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam as atividades de comércio e serviços, designadamente dos CAE 4711 a 4799, e de grossista dos CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645,

4649, 4673, 4674, 4676, 4677 e 9521 a 9529 representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados nos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe profissional.

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

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

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

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

6- Esta CCT abrange 909 empresas e 3805 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

(...)

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 18.^a

(Subsídio de refeição)

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de outubro de 2020 e por cada dia de trabalho efectivo, um subsídio de refeição no valor de 3,50 €.

(...)

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

(...)

Cláusula 57.^a

(Aplicação das tabelas salariais)

As tabelas salariais, os subsídios de refeição e as restantes matérias pecuniárias estabelecidas neste CCT aplicam-se desde 1 de outubro de 2020.

(...)

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

Níveis	Tabela I	Tabela II
I	635,00€	635,00€
II	635,00€	635,00€
III	635,00€	635,00€
IV	635,00€	635,00€
V	635,00€	635,00€
VI	636,00€	638,00 €
VII	639,00€	641,00 €
VIII	642,00€	697,00 €
IX	664,00€	726,00 €
X	707,00€	771,00 €
XI	729,00€	796,00 €
XII	818,00€	856,00 €

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Rm
I	636,00 €
II	698,00 €
III	819,00 €
IV	975,00 €
V	1 088,00 €
VI	1 209,00 €
VII	1 405,00 €
VIII	1 472,00 €

ANEXO IV

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

Técnicos engenharia			Economistas e juristas
Grupos	Tabela I	Tabela II	Graus
I-a)	955,00 €	1 013,00 €	
I-b)	1 042,00 €	1 112,00 €	I-a)
I-c)	1 147,00 €	1 235,00 €	b)
II	1 303,00 €	1 435,00 €	II
III	1 572,00 €	1 696,00 €	III
IV	1 921,00 €	2 048,00 €	IV
V	2 294,00 €	2 412,00 €	V

Nota: As demais matérias não objecto da proposta de revisão, mantêm-se com a redacção em vigor.

Lisboa, 10 de novembro de 2020.

A) Associações sindicais:

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros:

Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante - OFICIAISMAR:

Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes, na qualidade de mandatário.

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

Ricardo Álvaro Duarte Mateus Mendes, na qualidade de mandatário.

B) Associação patronal:

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

Mário Neves Silva Reis, na qualidade de presidente da direcção.

João Rodrigo Galvão Esteveira, na qualidade de vice-presidente da direcção.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

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

Depositado em 25 de janeiro de 2021, a fl. 147 do livro n.º 12, com o n.º 24/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV e outros - Revisão global

Preâmbulo

Entre a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a PT Cloud e Data Centers, SA, a Altice Labs, SA, a Altice - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação Altice Portugal, a Portugal Telecom Data Center, SA, a MEO - Serviços Técnicos de Redes de Comunicações Eletrónicas, SA, a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA, e as associações sindicais outorgantes é subscrito, em 29 de dezembro de 2020, o presente acordo de revisão do acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (adiante designado BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2018.

O presente acordo obriga, por um lado, a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a PT Cloud e Data Centers, SA, a Altice Labs, SA, a Altice - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação Altice Portugal, a Portugal Telecom Data Center, SA, a MEO - Serviços Técnicos de Redes de Comunicações Eletrónicas, SA, a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste acordo coletivo de trabalho, abrangendo todo o território nacional.

Lisboa, 29 de dezembro de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e comissão paritária

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), sob a forma de acordo coletivo de trabalho (ACT), obriga, por um lado, a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a PT Cloud e Data Centers, SA, a Altice Labs, SA, a Altice - Associação de Cuidados

de Saúde, a Fundação Altice Portugal, a Portugal Telecom Data Center, SA, a MEO - Serviços Técnicos de Redes de Comunicações Eletrónicas, SA, a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA, adiante designadas de entidade empregadora e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, que sejam representados, nos termos da lei, pelas associações sindicais outorgantes, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.

2- Os anexos a este ACT constituem parte integrante do mesmo, ficando ambas as partes obrigadas ao seu cumprimento.

3- As disposições deste ACT são aplicáveis, com as devidas adaptações, aos contratados a termo.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

À vigência, denúncia e revisão do presente ACT aplica-se o disposto na lei.

Cláusula 3.^a

Comissão paritária

É criada uma comissão paritária regulada pelo anexo I ao presente ACT.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.^a

Direitos e garantias fundamentais

A entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT devem garantir e promover o respeito dos direitos consagrados na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Convenção Europeia dos Direitos Humanos.

Cláusula 5.^a

Deveres da entidade empregadora

1- São deveres da entidade empregadora, nomeadamente, e nos termos da lei:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, em conformidade com as prescrições legais aplicáveis;

c) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador e providenciar para que quaisquer observações ou repreensões sejam feitas por forma a não ferir a sua dignidade;

d) Remeter a todas as associações sindicais signatárias deste ACT exemplares das publicações da entidade empregadora destinadas a informação geral;

e) Prestar esclarecimentos aos trabalhadores da entidade empregadora e às Estruturas de Representação Coletiva dos Trabalhadores (ERCT) sobre questões do seu interesse, nomeadamente sobre processos de transferência e de mudança de categoria profissional;

f) Pôr à disposição dos trabalhadores instalações adequadas dentro da entidade empregadora para reuniões, locais e quadros para afixação de documentos sindicais e diplomas internos da entidade empregadora, nos termos da lei;

g) Disponibilizar a cada trabalhador representado pelas associações sindicais signatárias um exemplar do presente ACT;

h) Atribuir a cada trabalhador trabalho compatível com as aptidões, categoria e deontologia profissionais, bem como com as suas possibilidades físicas e psíquicas;

i) Proporcionar aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, condições de trabalho adequadas;

j) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;

k) Emitir e entregar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificado ou certidões, donde conste a antiguidade, funções e cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à sua situação e curriculum, que expressamente forem solicitados pelo interessado;

l) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenham;

m) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta permanente às necessidades de formação e acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informações e esclarecimentos necessários;

n) Fornecer aos trabalhadores o fardamento ou equipamento de trabalho adequado ao desenvolvimento da respetiva atividade profissional, nos casos em que o deva fazer e nos termos dos normativos em vigor;

o) Levar em consideração as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afetem ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência do serviço que a entidade empregadora se obriga a prestar;

p) Enviar às associações sindicais signatárias deste ACT, a pedido das mesmas, através de cheque ou transferência bancária, até 15 dias após a data do pagamento dos vencimentos, o produto das quotizações descontadas aos trabalhadores que o solicitem, por escrito, à entidade empregadora, acompanhado de mapas comprovativos e demonstrativos das quotizações efetuadas individualmente.

2- São ainda deveres da entidade empregadora, quando ao seu serviço ocorra qualquer acidente com viaturas desta, ou do próprio trabalhador, e desde que previamente autorizado:

a) Garantir aos seus trabalhadores a assistência judiciária;

b) Assumir a responsabilidade civil no que se refere a danos causados à entidade empregadora ou a terceiros;

c) Não proceder disciplinarmente contra trabalhadores em funções de condução, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- O disposto no número anterior não se aplica nos casos da viatura não estar a ser legitimamente conduzida, o condu-

tor ter atuado dolosamente ou com negligência grosseira e ainda em caso de embriaguez ou estado análogo.

Cláusula 6.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opôr-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os direitos previstos na Constituição, na lei ou no presente ACT, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou prejudicá-lo por causa desse exercício;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, direta ou indiretamente, salvo nos casos expressamente previstos na lei ou neste ACT;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo a pedido do próprio ou nos casos previstos na lei ou neste ACT;
- d) Despedir ou readmitir qualquer trabalhador, ainda que com o acordo deste, com o propósito de o prejudicar ou diminuir os seus direitos ou regalias;
- e) Criar obstáculos ao exercício das funções dos membros dos corpos gerentes e delegados sindicais nos locais de trabalho ou fora deles;
- f) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador, para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT;
- h) Retirar aos trabalhadores quaisquer direitos ou regalias já adquiridas, exceto nos casos expressamente acordados pelas partes em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que se considerar mais favorável;
- i) Responsabilizar o trabalhador pelo pagamento de ferramentas, utensílios, aparelhos e outros bens de natureza similar cujo desaparecimento ou inutilização venha a ocorrer, desde que o mesmo comunique o facto e prove a inexistência de negligência ou intencionalidade nesse desaparecimento ou inutilização;
- j) Comportamentos que possam configurar assédio.

Cláusula 7.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT, nomeadamente:

- a) Observar e fazer observar as instruções e orientações hierárquicas em tudo o que respeita ao planeamento, organização, execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens, orientações e instruções sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar com civismo, urbanidade e correção no trato todos aqueles com quem profissionalmente tenha que contactar, nomeadamente colegas de trabalho, responsáveis da entidade empregadora, clientes e público em geral;
- c) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- d) Informar os serviços competentes da entidade empregadora, no prazo máximo de 30 dias, sobre qualquer aspeto relevante para a prestação da atividade laboral, nomeada-

mente morada, identificação fiscal, estado civil, composição do agregado familiar, habilitações escolares ou profissionais, frequência de cursos;

- e) Cumprir e fazer cumprir, guardando sigilo, todas as normas, orientações e instruções, independentemente da sua natureza, relativas a segurança das pessoas e instalações, meios e processos de trabalho, em particular da atividade de telecomunicações exercida pela entidade empregadora;
- f) Dar conhecimento à entidade empregadora, através da linha hierárquica ou dos mecanismos expressamente postos à disposição por aquela para esse efeito, das deficiências de que tenha conhecimento e que afetem o regular funcionamento dos serviços;
- g) Ser portador do cartão de identificação da entidade empregadora, quando em serviço, conservando-o, exibindo-o e utilizando-o, nos termos da regulamentação vigente;
- h) Utilizar os fardamentos e equipamentos de trabalho fornecidos pela entidade empregadora;
- i) Zelar pelo bom estado de conservação das instalações, material e instrumentos de trabalho que lhe forem confiados;
- j) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho, procedendo ao registo de tempos de trabalho nos termos que a entidade empregadora determinar;
- k) Comparecer e participar de modo diligente nas ações de formação para que tenha sido convocado;
- l) Comparecer aos exames de saúde no trabalho para que seja convocado;
- m) Executar com zelo, diligência e competência os serviços que lhes forem confiados pelos superiores hierárquicos;
- n) Promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da entidade empregadora;
- o) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem;
- p) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não negociando, por conta própria ou alheia, em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

Cláusula 8.^a

Direito de reclamação

1- O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as ordens ou instruções recebidas sejam confirmadas por escrito nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo sério para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando se mostre que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução se possa reeçar prejuízos que, supostamente, não tenham sido previstos.

2- Se o pedido de confirmação das ordens ou instruções, por escrito, não for satisfeito em tempo de permitir o seu cumprimento, o trabalhador comunicará, também, por escrito, ao imediato superior hierárquico os termos exatos das ordens ou instruções recebidas e do pedido formulado, bem

como a não satisfação deste, executando seguidamente a ordem ou instrução, salvo se houver prejuízo para pessoas ou bens que lhe estejam confiados.

3- Se as ordens ou instruções não forem passíveis de qualquer demora ou se for ordenado o seu imediato cumprimento, o trabalhador fará a comunicação referida no número anterior logo após a sua execução, sem prejuízo da parte final do mesmo número.

4- O trabalhador que, tendo observado o processo estabelecido nesta cláusula, cumprir instruções nas condições nela previstas, não será, nem pessoal, nem conjunta ou solidariamente responsável pelas consequências que resultem da sua execução.

Cláusula 9.^a

Reclamações ou exposições

1- Sem prejuízo das competências definidas para a comissão paritária, os trabalhadores que desejem apresentar quaisquer reclamações, exposições ou consultas, verbais ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica.

2- Em qualquer dos casos referidos no número anterior, o superior hierárquico poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

3- As reclamações, exposições e consultas formuladas por escrito serão também respondidas, por escrito, por quem para tal tiver competência, num prazo não superior a 30 dias úteis.

CAPÍTULO III

Igualdade e não discriminação

Cláusula 10.^a

Igualdade e não discriminação

A entidade empregadora deve garantir e promover o cumprimento dos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação estabelecidos em normas internacionais, legislação nacional e compromissos assumidos neste âmbito com entidades oficiais e estruturas de representação coletiva de trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Proibição de assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2- A prática de assédio lesiva do trabalhador confere-lhe

direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 12.^a

Proteção na parentalidade

1- Não é permitida, nas relações de trabalho reguladas pelo presente ACT, qualquer discriminação em função do sexo.

2- Sem prejuízo do disposto na lei quanto à proteção na parentalidade, consagram-se os seguintes direitos não cumuláveis com eventual regime idêntico que venha a ser previsto na lei:

a) O pai tem direito a uma licença parental, de gozo obrigatório, de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar nas 6 semanas seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

b) O pai tem ainda direito a 1 dia de dispensa de comparência ao trabalho a gozar obrigatoriamente nas 6 semanas seguintes ao nascimento do filho;

c) Após o gozo da licença prevista na alínea a), o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

d) Dispensa diária de um dos progenitores, durante 2 horas, num ou dois períodos à sua escolha, para efeitos de aleitação dos filhos, durante o período de 12 meses após o nascimento, no caso de não haver amamentação;

e) Dispensa de um dos progenitores de comparência ao trabalho até 2 dias em cada mês, sem perda de direitos, no período de 12 meses após o nascimento, quando pedida com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, em situações imprevisíveis, logo que possível.

3- O pai ou a mãe têm direito a licença parental, por nascimento de filho, com a duração prevista na lei, ou ao período remanescente da licença nos seguintes casos:

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

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

4- No caso previsto nas alíneas a) e b) do número anterior o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

5- Sem prejuízo de outras modalidades de licença parental complementar previstas na lei, o pai e a mãe trabalhadores podem prestar assistência a filho ou adotado com idade não superior a 6 anos, mediante o gozo de ausências interpoladas ao trabalho, em dias ou meios dias, até perfazer o período normal de trabalho correspondente a 3 meses e desde que o solicitem com a antecedência mínima de 5 dias úteis.

CAPÍTULO V

Cláusula 15.^a

**Enquadramento e desenvolvimento profissional,
preenchimento de postos de trabalho e
movimentação profissional**

SECÇÃO I

Definições, enquadramento e atividades profissionais

Cláusula 13.^a

Definições

Para efeitos do presente ACT entende-se por:

- a) Carreira - percurso profissional individual, efetuado de acordo com os princípios estabelecidos no presente ACT;
- b) Categoria profissional - conjunto de atividades profissionais que têm em comum o grau de complexidade, responsabilidade e exigência;
- c) Nível de desenvolvimento - situação da evolução dentro da mesma categoria profissional e que diferencia a experiência profissional e nível de proficiência no exercício da função;
- d) Área funcional - agrupamento funcional, caracterizado pelo conjunto de processos, atividades e competências comuns, que enquadra especificamente as funções desempenhadas;
- e) Progressão - processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional;
- f) Promoção - processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação;
- g) Reorientação de carreira - passagem de uma área funcional para outra, associada ou não a mudança de categoria profissional;
- h) Competências - conhecimentos, capacidades, atitudes ou valores, traduzidos em comportamentos profissionais observáveis e relacionados com o desempenho numa determinada função, ao longo da sua atividade profissional na entidade empregadora;
- i) Função - conjunto de atividades organizadas de acordo com as áreas funcionais da entidade empregadora, previstas no anexo III, e em cada momento ajustadas à organização do trabalho;
- j) Requisitos de evolução profissional - condições necessárias ao exercício das funções correspondentes a determinada categoria profissional ou nível de desenvolvimento.

Cláusula 14.^a

Enquadramento profissional

- 1- Os trabalhadores são enquadrados nas categorias profissionais previstas no anexo III, devendo, em princípio, exercer funções correspondentes à categoria profissional em que são enquadrados.
- 2- Dentro de cada categoria profissional, os trabalhadores são enquadrados num dos 5 níveis de desenvolvimento previstos no anexo IV.

Atividade profissional e especificidade funcional

- 1- Os trabalhadores exercem a atividade profissional correspondente à sua categoria, com as especificidades funcionais decorrentes da área funcional em que em cada momento estejam integrados.
- 2- A atividade profissional e especificidade funcional integram a utilização dos meios instrumentais colocados pela entidade empregadora à sua disposição para o respetivo exercício, bem como a realização das deslocações que lhes sejam inerentes.
- 3- A atividade referida no número 1 compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas.
- 4- A entidade empregadora pode, fundamentadamente e quando o interesse da empresa o exija, atribuir temporariamente ao trabalhador funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Desenvolvimento profissional

- 1- A entidade empregadora proporcionará as condições e meios necessários, e criará oportunidades para o desenvolvimento profissional dos trabalhadores, no âmbito do seu projeto empresarial.
- 2- O trabalhador responsabiliza-se pela construção e desenvolvimento do seu percurso profissional, contribuindo ativamente para o reforço dos níveis de produtividade da entidade empregadora.
- 3- A carreira profissional desenvolve-se de acordo com uma lógica de competência e mérito que:
 - a) Conduz:
 - (i) A ter em conta os conhecimentos e a experiência profissional global dos trabalhadores e a sua adequação às qualificações requeridas para as funções efetivamente exercidas;
 - (ii) A criar as condições necessárias para que os trabalhadores possam aplicar as suas competências;
 - (iii) A retirar as consequências devidas, no que se refere à evolução profissional.
 - b) Implica que:
 - (i) Os trabalhadores procurem o desenvolvimento dos seus conhecimentos e competências, designadamente a adaptação às evoluções tecnológicas e organizativas asseguradas através de ações de formação profissional, ou outras, tendo como reflexo a sua evolução na carreira profissional;
 - (ii) A entidade empregadora, tendo em conta as suas necessidades, adapte a sua organização a esse objetivo.
 - c) Impõe que a entidade empregadora implemente uma prática de relações laborais e meios técnicos para:
 - (i) Apoiar e validar o desenvolvimento das competências individuais;
 - (ii) Compatibilizar a concretização dos seus objetivos com um quadro organizativo que permita a aquisição e a utilização das competências, de acordo com as suas necessidades;
 - (iii) Incentivar os trabalhadores a assumir o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, participando ati-

vamente nas ações de formação que lhes forem propostas, destinadas a valorizar as suas qualificações e carreiras profissionais.

4- As promoções, progressões e reorientações de carreira dos trabalhadores verificam-se tendo em conta o desenvolvimento das suas competências e experiência profissional e a sua adaptação a um grau de responsabilidade e exigências funcionais distintas.

SECÇÃO II

Evolução profissional

Cláusula 17.^a

Progressão

1- A um processo de progressão está subjacente um observável aumento do nível de exigência/complexidade/nível de proficiência associado ao exercício da função.

2- Os processos de progressão terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e serão efetuados de acordo com os critérios definidos na cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre os diferentes níveis de desenvolvimento em cada categoria e área funcional e as disponibilidades financeiras, a definir anualmente.

Cláusula 18.^a

Crítérios para progressão

1- A progressão, enquanto processo que certifica o trabalhador no nível de desenvolvimento seguinte da mesma categoria profissional, é suportada pelo mérito (resultado positivo), observado de forma continuada, em processo de avaliação de desempenho, com resultado acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação.

2- São ainda fatores complementares de análise os conhecimentos/competências adquiridos, desde que adequados à função que desempenha e ao nível de proficiência que venha a integrar.

3- Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

Cláusula 19.^a

Promoção

1- O processo de promoção corresponde a uma alteração da atividade profissional, determinada por:

a) Superior nível de exigência de conhecimentos/competências detidos e aplicados;

b) Resolução de problemas de maior nível de complexidade;

c) Maior responsabilidade associada ao exercício da função.

2- Os processos de promoção terão em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e as necessidades da entidade

empregadora, e serão efetuados de acordo com os critérios definidos na Cláusula seguinte, atendendo, nomeadamente, ao equilíbrio existente entre as diversas categorias, e nos termos e condições definidas pela entidade empregadora.

Cláusula 20.^a

Crítérios para promoção

1- A promoção, enquanto processo que certifica o trabalhador noutra categoria profissional de maior nível de qualificação, é sustentado no resultado positivo da avaliação de desempenho acima da média do universo dos trabalhadores que enquadrem o mesmo perfil de avaliação, tendo em conta as competências e requisitos exigidos para a nova função, comprovados de forma continuada.

2- São ainda fatores complementares de análise a experiência profissional adquirida e os conhecimentos/competências detidos e aplicados, desde que adequados às funções a desempenhar.

3- Poderão ainda ser exigidas avaliações técnico-profissionais ajustadas às funções a desempenhar.

Cláusula 21.^a

Reorientação de carreira

1- A reorientação de carreira pode ser desencadeada nas seguintes situações:

a) Desde que o trabalhador proponha à entidade empregadora a alteração do seu percurso profissional, apresentando proposta que se mostre devidamente fundamentada e atendendo às disponibilidades funcionais existentes;

b) Desde que o trabalhador apresente recorrentemente uma baixa avaliação de desempenho, mesmo após frequência de formação obrigatória.

2- O processo de reorientação de carreira será precedido de uma análise no sentido de aferir quais os fatores que poderão estar a contribuir para a baixa avaliação de desempenho do trabalhador.

3- O processo de reorientação de carreira promoverá o desenvolvimento das respetivas competências técnicas, comportamentais e de nível de proficiência, adequados à sua qualificação e conhecimentos e com vista à prossecução e contribuição para os objetivos da entidade empregadora.

SECÇÃO III

Formação

Cláusula 22.^a

Formação

1- A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores formação profissional adequada às respetivas funções e atividade na entidade empregadora, ao desenvolvimento das suas competências e correspondente qualificação

profissional, ao nível do aperfeiçoamento, reciclagens e reconversão profissional, procurando compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da entidade empregadora.

2- O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela entidade empregadora, por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da entidade empregadora:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da entidade empregadora, o desenvolvimento dos trabalhadores através do acesso à formação profissional continuada;

b) Organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções, nomeadamente resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho;

c) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, de modo a estimular a sua participação na formação e incentivar a auto formação, através da participação nas despesas e concessão de crédito de tempo, mediante a contrapartida da celebração entre trabalhador e entidade empregadora de um pacto de permanência;

d) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objetivas;

e) Desenvolver sistema de avaliação individual da eficácia da formação ministrada.

4- Os trabalhadores que prestem serviço nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, quando frequentem ações de formação no Continente que tenham uma duração igual ou superior a 60 dias, têm direito a uma deslocação mensal ao domicílio, com interrupção do regime de ajudas de custo, se dele beneficiarem, e pagamento do transporte.

SECÇÃO IV

Preenchimento de postos de trabalho

Cláusula 23.^a

Preenchimento de postos de trabalho

A entidade empregadora recorrerá ao recrutamento interno como forma privilegiada de preenchimento de postos de trabalho, em condições de igualdade de requisitos gerais e específicos e competência, priorizando as transferências e reconversões.

Cláusula 24.^a

Condições gerais e específicas de admissão

1- O ingresso na entidade empregadora pode efetuar-se através de:

a) Admissão por concurso;

b) Admissão direta, quando tal se justifique face a razões funcionais.

2- Antes da admissão na entidade empregadora, os trabalhadores serão submetidos a exame médico destinado a aferir a sua aptidão física e psíquica para o exercício das funções correspondentes à categoria profissional em vista para o respetivo contrato.

3- Para além dos requisitos específicos determinados pela entidade empregadora para a atividade a contratar, só podem ser admitidos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

a) Ter idade não inferior a 18 anos;

b) Possuir a escolaridade mínima obrigatória imposta por lei;

c) Possuir carteira, cédula ou equivalente profissional, devidamente atualizada, sempre que o exercício da profissão esteja legalmente condicionado a essa exigência.

4- O contrato de trabalho será obrigatoriamente reduzido a escrito e assinado por ambas as partes, feito em duplicado, devendo dele constar, nomeadamente:

a) Categoria profissional;

b) Retribuição mensal;

c) Duração semanal do trabalho;

d) Local de trabalho;

e) Dispensa de período experimental, se a houver;

f) Data do início do trabalho.

Cláusula 25.^a

Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 26.^a

Condições específicas de admissão, contratação a termo e celebração de estágios

1- As condições específicas de admissão para cada uma das categorias profissionais são as constantes deste ACT, sem prejuízo de a entidade empregadora poder dispensar alguma ou algumas dessas condições.

2- Para além dos certificados de habilitações escolares deverá o candidato apresentar carteira profissional, para as profissões em que a mesma seja legalmente obrigatória.

3- O regime de contratação a termo rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do número seguinte.

4- Os estágios não titulam relações de trabalho nem o tempo de estágio conta para quaisquer efeitos, nomeadamente antiguidade, na entidade empregadora.

SECÇÃO V

Cargos de direção e chefia Comissões de serviço

Cláusula 27.^a

Princípios gerais

1- Os cargos de direção, chefia e as funções de assistente e secretariado daqueles, bem como o desempenho das funções especiais de consultoria, análise, gestão e supervisão e outras funções específicas, serão exercidos em comissão de

serviço nos termos previstos na lei e no presente ACT.

2- A nomeação para os cargos e funções referidos no número anterior é da competência da entidade empregadora e depende de acordo escrito.

Cláusula 28.^a

Cessação da comissão de serviço

Os acordos retributivos definidos entre a entidade empregadora e os trabalhadores para o exercício dos cargos e funções no âmbito da comissão de serviço cessam automaticamente com a cessação desta.

Cláusula 29.^a

Substituição

1- A substituição dos titulares de cargos ou funções exercidas em regime de comissão de serviço nas suas ausências e impedimentos será assegurada preferencialmente por trabalhadores do mesmo serviço que, reunindo as condições exigidas, sejam para o efeito prévia e formalmente designados pela entidade empregadora.

2- O exercício pleno das funções inerentes a um cargo de direção, de chefia ou de outras funções exercidas em regime de comissão de serviço, determinado nos termos do número anterior e desde que exercidas por um período superior a 15 dias úteis, confere direito a um aumento de 5 % da retribuição base, paga durante o período de substituição, desde que o trabalhador substituído não aufera uma retribuição superior à do trabalhador substituído.

SECÇÃO VI

Cedência ocasional

Cláusula 30.^a

Regime

1- A cedência ocasional rege-se nos termos da lei, com as especificidades previstas na presente secção.

2- A cedência ocasional pode verificar-se, para além dos casos previstos na lei, entre empresas ou entidades do mesmo grupo empresarial, nomeadamente em sentido comercial ou económico, ainda que entre estas possa existir uma mera relação de associação, com ou sem fins lucrativos, ou de participação unilateral e indireta e ainda em associações complementares de empresas que a entidade empregadora venha a integrar.

3- A duração da cedência será fixada por períodos de 1 ano, renováveis por iguais períodos, até ao limite de 5 anos ou do que for acordado entre as partes.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em regra, o período máximo acordado entre as partes não deverá ser superior ao quádruplo do tempo definido na lei como limite supletivo.

5- A cedência ocasional carece sempre de declaração de concordância do trabalhador, devendo ser titulada por documento assinado pela cedente e pela cessionária, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a função a executar, a

data de início e sua duração.

6- Cessando o acordo de cedência, o trabalhador cedido regressa à entidade empregadora mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, sem prejuízo da progressão remuneratória convencionada e contando na antiguidade o período de cedência.

7- O regime previsto nesta cláusula aplica-se aos contratos de cedência já vigentes à data da entrada em vigor do presente ACT.

CAPÍTULO VI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 31.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

A entidade empregadora deve proporcionar aos trabalhadores com comprovada capacidade de trabalho reduzida, que resulte designadamente de idade, de doença ou acidente, condições de trabalho adequadas, nomeadamente a adaptação de horário e de posto de trabalho e disponibilizando ações de formação e de aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 32.^a

Trabalhadores-estudantes

1- O trabalhador-estudante é o trabalhador que, cumulativamente com a sua atividade profissional na entidade empregadora, frequenta qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa ou ainda cursos de especialização ou estágios de interesse para a entidade empregadora.

2- Os direitos e deveres dos trabalhadores-estudantes da entidade empregadora são os previstos na lei ou no presente ACT, não sendo cumuláveis entre si.

3- Para frequência de aulas e inerente deslocação para o estabelecimento de ensino, independentemente do horário de trabalho e do horário escolar, os trabalhadores-estudantes terão direito a uma dispensa semanal até 4 horas, a gozar de uma só vez ou fracionadamente, nos dias em que estejam simultaneamente ao serviço e tenham aulas.

4- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, tradu-

zindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 33.^a

Conceitos

1- Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de atividade de acordo com o contratualmente definido.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da entidade empregadora que tenha levado à sua admissão, desde que esta necessidade fosse conhecida pelo trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto nos termos da lei, por transferência entende-se a mudança de local de trabalho, considerando-se transferência temporária aquela que tenha carácter transitório, não exceda 6 meses ou, nas condições especiais previstas na lei, 12 meses.

4- Às nomeações para os cargos de direção, chefia e outras funções referidas no número 1 da cláusula 27.^a, ou mudanças de categoria profissional, que envolvam mudança de local de trabalho, não é aplicável o regime de transferências previsto no presente ACT.

SECÇÃO I

Transferência de local de trabalho

Cláusula 34.^a

Modalidades de transferência de local de trabalho

1- A entidade empregadora pode, quando o seu interesse o determine, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, de forma fundamentada, nos termos da lei.

2- As transferências podem efetuar-se por:

- a) Acordo;
- b) Conveniência de serviço;
- c) Motivos de saúde.

3- A transferência por acordo é aquela que resulta da convergência de interesses entre o trabalhador e a entidade empregadora.

4- A transferência por conveniência de serviço é aquela que, dentro dos limites legais, decorre exclusivamente do interesse da entidade empregadora e da necessidade de serviço, sem prejuízo de se procurar sempre ter em atenção o interesse do trabalhador.

5- Serão privilegiados e objeto de tratamento específico os pedidos de transferência, por motivos de saúde do trabalhador, que resultem de recomendação dos serviços de saúde no trabalho. Poderão ser, igualmente, consideradas no âmbito

do presente regime de transferências, as que resultem da necessidade do trabalhador prestar assistência, em caso de doença ou acidente devidamente comprovados, a membro do agregado familiar.

Cláusula 35.^a

Transferência de local de trabalho por acordo

1- A transferência por acordo pode ocorrer:

- a) Por iniciativa da entidade empregadora;
- b) A pedido do trabalhador;
- a) A pedido de dois ou mais trabalhadores interessados em permutar.

2- Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 5 dias úteis para efetivação da respetiva mudança.

Cláusula 36.^a

Transferência de local de trabalho por conveniência de serviço

1- A entidade empregadora pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nos termos da lei e dos números seguintes.

2- Nas transferências definitivas dos trabalhadores a transferir que reúnam as condições exigidas para o posto de trabalho a preencher, a entidade empregadora optará, preferencialmente, pelo trabalhador com menor antiguidade.

3- Nas transferências por conveniência de serviço, ou sempre que se verifique mudança definitiva de local de trabalho, por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resultem acréscimos de encargos para o trabalhador ser-lhe-á atribuída uma compensação paga de uma só vez, e calculada tendo em consideração os princípios a seguir enunciados:

a) Nas transferências que não impliquem mudança de residência, o trabalhador terá direito ao acréscimo de despesas com transportes coletivos resultantes da transferência, enquanto essa residência se mantiver; para o efeito calcular-se-á a diferença entre os encargos com transportes coletivos desde a residência até ao novo e ao imediatamente anterior local de trabalho;

b) Nas transferências que impliquem mudança de residência, a entidade empregadora custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência; consideram-se como tal as despesas decorrentes do transporte do trabalhador e respetivo agregado familiar, que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, dos móveis e restantes haveres, bem como o respetivo alojamento condigno até ao sétimo dia, inclusive, salvo se o trabalhador já tiver habitação.

4- Em substituição da compensação referida no número anterior, poderá o trabalhador optar:

- a) Pelo recebimento mensal das despesas referidas no número anterior a que prove ter direito; ou
- b) Pelo recebimento de uma verba correspondente à remuneração mensal, nas situações em que se preveja a sua permanência no novo local de trabalho, desde que situado noutra localidade, por um período mínimo de 9 meses.

5- Nas transferências definitivas por motivo de mudança das instalações do serviço, das quais resulte mudança de re-

sidência e comprovadamente acarretem prejuízo grave para o trabalhador, será atribuído, em acréscimo à compensação referida nos números anteriores, um valor pecuniário de montante não inferior ao equivalente a 11 meses de ajudas de custo.

6- Nos casos em que a transferência implique mudança de residência habitual, o trabalhador terá direito a dispensa por 7 dias úteis para efetivação da mudança respetiva.

7- As transferências definitivas serão comunicadas, por escrito, ao trabalhador com uma antecedência mínima de 60 dias, nos casos em que a transferência implique mudança de residência, e de 30 dias, nas restantes situações, salvo:

a) Em situações excecionais de comprovada força maior, devendo conter a fundamentação para a mesma;

b) Em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade, nas quais a comunicação será efetuada com 3 dias de antecedência.

8- No caso de transferências definitivas, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa geográfica que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.

9- As transferências temporárias deverão ser comunicadas por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 8 dias, indicando o fundamento e o período previsível da transferência, salvo:

a) Em situações excecionais de comprovada urgência, devendo conter a fundamentação para a mesma;

b) Em situações de transferência para outro local dentro da mesma localidade.

10- Às transferências temporárias serão aplicadas, com as devidas adaptações, as regras relativas ao acréscimo de encargos com transportes e alojamento, enquanto a transferência se mantiver.

11- No caso de transferências temporárias, a entidade empregadora terá em atenção a expectativa geográfica que, à data da criação da Portugal Telecom, cada trabalhador tinha em relação à sua mobilidade geográfica. Poderá, ainda, proceder a transferência que não se enquadre naquela expectativa, desde que desta não resulte uma deslocação entre a residência e o novo local de trabalho superior a 2 horas, em transporte público.

12- Nas situações de transferência temporária a entidade empregadora atenderá às condições pessoais e familiares do trabalhador.

13- A entidade empregadora informará previamente a associação sindical que represente o trabalhador transferido por conveniência de serviço.

Cláusula 37.^a

Efetivação de transferência

As transferências efetivam-se com o início de funções no novo posto de trabalho.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 38.^a

Conceitos

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas da secção anterior, a entidade empregadora pode, por necessidade transitória de serviço, deslocar temporariamente qualquer trabalhador para exercer as suas funções ou receber formação fora do seu local de trabalho.

2- Para efeitos desta secção, entende-se por:

a) Deslocação em serviço - a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho;

b) Local de trabalho - o lugar onde deve ser realizada a prestação de atividade e de onde é destacado para prestar atividade noutros locais;

c) Ajudas de custo - os abonos devidos aos trabalhadores deslocados em serviço para participação em despesas de alimentação ou alojamento, nas condições previstas neste ACT;

d) Pequenas deslocações - as que permitem, em condições normais, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual;

e) Grandes deslocações - as que não permitem, em condições normais, o regresso diário à residência habitual.

3- A entidade empregadora não deve deslocar em serviço os trabalhadores que comprovem a existência de prejuízos sérios, diretamente decorrentes da deslocação.

Cláusula 39.^a

Residência do trabalhador

Constituirá domicílio do trabalhador, para os diversos efeitos deste ACT, a última residência comunicada por este à entidade empregadora e que, como tal, conste do registo de pessoal, pelo menos, nos últimos 30 dias.

Cláusula 40.^a

Regresso ao local de trabalho

1- Nas deslocações em serviço para uma distância igual ou inferior a 50 km deverá verificar-se o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho, desde que esteja assegurado transporte.

2- Quando o trabalhador se encontre deslocado em serviço por dias sucessivos, a uma distância superior a 50 Km e inferior a 100 km, deverá regressar ao respetivo local de trabalho em fins-de-semana e na véspera de dias feriados, desde que esteja assegurado transporte.

3- Nos restantes casos, nomeadamente nas deslocações para distâncias superiores a 100 km, a decisão sobre o regresso ao local de trabalho para alojamento ou alimentação, terá em conta as exigências de serviço, as necessidades de descanso dos trabalhadores e as possibilidades de transporte.

4- O cálculo da distância a que o trabalhador se encontra deslocado, para os efeitos desta cláusula, efetua-se a partir do limite da localidade em que se situa o local de trabalho,

até ao limite da localidade de destino, entendendo-se como limites da localidade as placas toponímicas respetivas.

5- Nas deslocações do continente para as regiões autónomas, ou vice-versa, e inter-ilhas, por um período igual ou superior a 60 dias, poderão os trabalhadores, se o desejarem, efetuar uma deslocação mensal ao seu domicílio, com as despesas de viagem pagas pela entidade empregadora.

Cláusula 41.^a

Direitos dos trabalhadores deslocados em serviço

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Ao transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação, ou ao pagamento antecipado da despesa mediante apresentação do respetivo comprovativo;

b) A um período de repouso após viagens de duração superior a 5 horas consecutivas sempre que estas ocorram após o período normal de trabalho, nos termos do número seguinte;

c) Ao pagamento do tempo necessário à deslocação entre a residência e o local temporário de trabalho, e vice-versa, na parte que exceda o seu horário normal de trabalho com base no valor da remuneração horária normal, quando se tratar de grande deslocação, e com base no valor do trabalho suplementar prestado em dia normal, tratando-se de pequena deslocação;

d) Ao pagamento de ajudas de custo ou das despesas com alimentação e transportes suportadas pelo trabalhador durante a deslocação, nas condições fixadas neste ACT.

2- O período de repouso previsto na alínea b) do número anterior não poderá determinar ausência ao serviço por tempo superior a metade do período normal de trabalho diário, nem ser utilizado para além do dia imediato ao termo da viagem.

Cláusula 42.^a

Condições para atribuição de ajudas de custo ou pagamento de despesa

1- Nas deslocações em que a saída e o regresso dos trabalhadores se verifiquem no mesmo dia, a atribuição dos abonos far-se-á de acordo com as seguintes condições:

a) Pequeno-almoço - quando a saída ocorrer antes das 8h00 e o regresso depois das 8h00;

b) Almoço - quando a saída ocorrer até às 12h30 e o regresso depois das 13h30;

c) Jantar - quando a saída ocorrer até às 19h00 e o regresso depois das 20h00.

2- Nas deslocações por dias sucessivos a atribuição dos abonos far-se-á:

a) Os dias de saída e de regresso, de acordo com o disposto no número anterior;

b) Por cada dia completo de deslocação, ajuda de custo completa.

Cláusula 43.^a

Deslocações sem direito a ajudas de custo

1- Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

a) Aquelas em que a empresa ou outra instituição assegure alimentação, alojamento ou ambos, ou suporte as respetivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;

b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições e/ou alojar-se na forma habitual;

c) As resultantes de transferências;

d) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação ou pernoita, pelo tempo de duração da viagem;

e) As que se verifiquem dentro da mesma localidade/concelho;

f) As que se verifiquem para local situado a uma distância inferior a 20 km.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, aplicar-se-á, quanto aos dias de partida e chegada, o disposto no número 1 da cláusula anterior.

Cláusula 44.^a

Não acumulação de subsídios

1- A atribuição de ajuda de custo para qualquer refeição implica a perda do subsídio para a refeição correspondente.

2- Implicam, igualmente, a perda do subsídio de refeição as deslocações em que se verifique a situação prevista nas alíneas a) e d) do número 1 da cláusula anterior.

Cláusula 45.^a

Faltas durante o período de deslocação com direito a ajudas de custo

1- A entidade empregadora custeará as despesas com o transporte do trabalhador que por motivo de doença, maternidade, acidente de trabalho ou falecimento de familiares referidos na cláusula 81.^a, alínea a), deva regressar ao seu local de trabalho.

2- Enquanto o regresso não for possível, o trabalhador mantém o direito ao abono de ajudas de custo.

3- Salvo o disposto no número anterior, as faltas dadas por trabalhador deslocado em serviço, ainda que justificadas, implicam a perda das ajudas de custo nos dias em que se verificarem.

Cláusula 46.^a

Adiantamento

Salvo caso de manifesta impossibilidade, o valor das ajudas de custo ou das despesas previsíveis deverá ser adiantado aos trabalhadores mediante autorização dos respetivos responsáveis, quando aqueles o solicitarem.

CAPÍTULO VIII

Duração do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 47.^a

Período normal de trabalho

1- Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho definindo os períodos de funcionamento dos serviços, bem como eventuais adaptações dos mesmos, nos termos da lei e do presente ACT.

2- O período normal de trabalho é o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, nos termos da lei e do presente ACT, sendo, em regra, de 40 horas semanais, sem prejuízo da manutenção de períodos de menor duração em vigor.

3- Os períodos normais de trabalho inferiores às 40 horas semanais, atualmente em vigor, poderão ser aumentados até às 40 horas semanais, mediante acordo, definitivo ou temporário, entre a entidade empregadora e o trabalhador.

4- Nas circunstâncias referidas no número anterior será acordado um subsídio, para todos os efeitos equiparado a retribuição, a atribuir enquanto se mantiver o acordo.

5- Sem prejuízo de outras situações previstas no presente ACT, os limites do período normal de trabalho podem ainda ser ultrapassados nos seguintes casos:

a) Trabalhadores cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;

b) Trabalhadores cujo período normal de trabalho diário seja prestado exclusivamente nos dias de descanso semanal dos restantes trabalhadores.

Cláusula 48.^a

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o limite máximo pode ser aumentado até 2 horas diárias, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- A duração média do trabalho referida no número 1 deve ser apurada por referência a um período máximo de 4 meses.

3- Os regimes de adaptabilidade serão sujeitos a prévia programação das respetivas atividades e comunicação aos trabalhadores com a antecedência de 14 dias.

4- Os trabalhadores poderão ser dispensados da obrigação de prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto nos números anteriores, quando expressamente o justifiquem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Qualidade de trabalhador-estudante;
- b) Durante a gravidez e até doze meses após o parto;
- c) Trabalhadores com filhos até aos doze meses;
- d) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessá-

rio para a sua saúde ou para a da criança;

e) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico.

5- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto no número 1, e enquanto exercerem funções ao abrigo daquele regime, manterão o direito ao subsídio de refeição nos dias em que o seu período de duração de trabalho seja inferior ao período normal de trabalho diário.

6- A compensação decorrente da aplicação do regime previsto nos números 1 e 2 deve ser efetivamente utilizada, sem prejuízo de, a título excecional, poder ser paga com o acréscimo de 50 % sobre o valor hora, no caso de não utilização por motivos alheios ao trabalhador.

7- O período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, é definido por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na falta deste, definido pela entidade empregadora, sendo nesta situação gozado no período máximo de 90 dias.

Cláusula 49.^a

Prestação de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 80% ao praticado a tempo completo, por referência ao período normal de trabalho diário previsto como regra no número 2 da cláusula 47.^a do presente ACT.

2- A entidade empregadora poderá conceder aos trabalhadores que o requeiram, sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, regime de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente, em especial aos que se encontrem nas seguintes situações:

a) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação;

b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;

c) Trabalhadores-estudantes;

d) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

3- Relativamente à situação prevista na alínea a) do número anterior, a entidade empregadora apenas poderá recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da entidade empregadora ou serviço, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se este for indispensável, nos termos da lei.

4- Fora dos casos previstos nos números anteriores, e sem prejuízo de terceiros ou da regularidade do serviço, poderá ainda a entidade empregadora acordar com os trabalhadores a prestação de trabalho a tempo parcial, com a retribuição correspondente.

5- São mantidos os regimes de trabalho a tempo parcial em vigor na entidade empregadora.

6- No regime de prestação de trabalho a que se referem os números anteriores, o intervalo de descanso com presença será reduzido proporcionalmente à duração do horário.

7- Os trabalhadores abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula manterão o direito ao pagamento do subsídio de refeição quando o seu período normal de trabalho seja igual ou superior a 5 horas diárias.

Cláusula 50.^a

Intervalo de descanso

1- Considera-se intervalo de descanso a interrupção intercalada do período normal de trabalho diário, destinada ou não a refeição.

2- O período normal de trabalho diário será, regra geral, interrompido por um ou mais intervalos de descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, salvo os casos em que seja fixado, por acordo, intervalo diferente.

3- A nenhum trabalhador deverá ser atribuído horário que implique a prestação de mais de 5 horas consecutivas de serviço, salvo nas situações de acordo com o trabalhador em que pode ser definida a prestação de trabalho até 6 horas consecutivas.

4- A pedido do trabalhador e por acordo com este, o intervalo de descanso pode ser reduzido ou excluído.

5- Considera-se compreendido no tempo de trabalho, sendo designado de intervalo de descanso com presença, o intervalo de descanso destinado a refeição, em que o trabalhador tem de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

6- O intervalo de descanso com presença terá a seguinte duração máxima de:

a) 60 minutos para trabalhadores que exerçam funções em serviços de laboração contínua;

b) 30 minutos para os trabalhadores aos quais tenha sido atribuída a modalidade de horário contínuo;

c) 60 minutos para os trabalhadores a quem por necessidade de serviço, seja alterado eventualmente o horário de trabalho normal diário para o período de trabalho noturno.

7- O disposto nos números 5 e 6 pode ser instituído quando tal se mostre favorável ao interesse da entidade empregadora e não cause prejuízo ao funcionamento do serviço ou não origine situações de desigualdade no serviço.

Cláusula 51.^a

Descanso diário

1- A organização de horários deverá respeitar, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, um período de descanso diário de duração não inferior a 11 horas.

2- Sempre que por motivo de trabalho suplementar, o descanso diário for inferior a 11 horas consecutivas mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

3- Considera-se primeira parte do período normal de trabalho diário a fração deste que antecede o intervalo de descanso.

4- Para efeitos do número 2, quando o trabalho suplemen-

tar não for prestado no prolongamento do horário normal, a contagem do período de descanso diário iniciar-se-á 3 horas após a cessação do período normal de trabalho.

Cláusula 52.^a

Descanso semanal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito em cada semana a 2 dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e o domingo, exceto nos casos previstos na lei e no presente ACT.

2- Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos dias do período de descanso e dia de descanso semanal obrigatório o segundo dia.

3- Face às necessidades de elaboração de escalas, poderão os dias de descanso não ser gozados consecutivamente, salvo se o trabalhador manifestar o seu desacordo, devidamente fundamentado, com, pelo menos, uma semana de antecedência. No entanto, os dias de descanso deverão, pelo menos, de 7 em 7 semanas, compreender o domingo.

4- O número anual dos dias de descanso semanal dos trabalhadores colocados em regime de laboração contínua será igual ao dos restantes trabalhadores.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

6- Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grandes deslocações, as folgas de compensação a que, eventualmente, tenha adquirido direito, poderão ser gozadas quando tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 53.^a

Regras gerais

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem assim dos intervalos de descanso e dos dias de descanso semanal.

2- Os trabalhadores ficam sempre sujeitos aos horários praticados nos locais de trabalho onde exerçam as suas funções.

3- Sem prejuízo do disposto no número 7 da cláusula 56.^a, e salvo caso fortuito ou de força maior, a alteração de horário atribuído a um trabalhador, bem como a mudança de turno deve verificar-se após o descanso semanal mediante aviso prévio de sete dias.

4- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a prestação de trabalho e período de descanso semanal coincidentes, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para terceiros ou para o serviço.

5- Manter-se-ão em vigor os horários de trabalho existentes à data da entrada em vigor do presente ACT.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

Pode ser atribuído o regime de isenção de horário de trabalho, para além das situações previstas na lei, aos seguintes trabalhadores:

- a) Os nomeados para os cargos ou funções previstas no número 1 da cláusula 27.^a;
- b) Os que exercem a atividade de motorista;
- c) Os que exercem a sua atividade em regime de prevenção;
- d) Os que exercem atividade em condições de trabalho específicas, nomeadamente em projetos cuja natureza justifique a atribuição deste regime.

Cláusula 55.^a

Tipos de horários

1- Na entidade empregadora vigorarão os seguintes tipos de horários de trabalho:

- a) Fixos - são aqueles em que as horas de início e termo e os períodos de descanso semanal são constantes;
- b) Por turnos - são aqueles em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, fixo ou rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, e em que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas e ter o(s) dia(s) de descanso semanal variável;
- c) Flexíveis - são aqueles em que o período normal de trabalho semanal pode ser irregularmente distribuído em 5 dias da semana, sem hora fixa para o início ou termo do período de trabalho diário que, no entanto, ocorrerão dentro de uma amplitude diária previamente definida, sendo obrigatória a prestação de trabalho durante períodos do dia também previamente estabelecidos e só é concedido este tipo de horário desde que não haja prejuízo para o serviço.

2- Qualquer um dos tipos de horários de trabalho referidos no número anterior poderá revestir a modalidade de horário contínuo em que é fixado um intervalo de descanso com presença, nos termos da alínea b), do número 6 da cláusula 50.^a do presente ACT.

Cláusula 56.^a

Horários por turnos

1- A entidade empregadora poderá organizar os horários, nos termos da lei e de acordo com as necessidades dos serviços, em regime de turnos fixos ou rotativos, em função da alternância dos horários atribuídos.

2- Os serviços que devam assegurar o seu funcionamento vinte e quatro horas por dia e sete dias por semana ficarão abrangidos pelo regime de laboração contínua.

3- Os trabalhadores a quem sejam atribuídos horários rotativos com descansos semanais variáveis têm direito a um subsídio correspondente ao acréscimo da remuneração base e diuturnidades no montante fixado no anexo V.

4- O subsídio de turno, fixado no número anterior, será cumulável com o subsídio de pequeno-almoço, o subsídio

dominical, a compensação especial e o trabalho noturno.

5- Sem prejuízo do disposto na cláusula 48.^a do presente ACT, aos trabalhadores que prestem trabalho em regime por turnos podem ser fixados, em determinados dias, períodos normais de trabalho até 9 horas diárias, sem prejuízo do respeito pelos limites previstos na lei e, mediante acordo com o trabalhador, por período superior a 9 horas.

6- Nos serviços em que se pratiquem horários por turnos rotativos, as escalas poderão ser elaboradas da seguinte forma:

a) Para vigorar pelo prazo de 6 meses, salvo se período diferente não puder ser previsto, com a participação dos trabalhadores, respeitando as necessidades de serviço, serão afixadas em cada local de trabalho com a antecedência mínima de 8 dias;

b) Mensalmente, sendo afixadas em cada local de trabalho com a antecedência mínima de 7 dias.

7- As escalas devem ser elaboradas de modo que, sempre que possível, os dois dias de descanso semanal não coincidam com dia feriado.

8- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o dia de descanso semanal.

9- Quando qualquer dos dias de descanso semanal a que se refere o número 7 coincida com feriado, o trabalhador tem direito a optar entre uma folga, a gozar nos 30 dias seguintes, ou à compensação monetária equivalente a 100 % de um dia de trabalho.

10- Nos serviços em que se pratique o regime de laboração contínua as escalas devem ser organizadas de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido pelo menos um dia de descanso em cada período de 7 dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

11- Para acertos de escalas dos trabalhadores referidos na alínea a) do número 6 da cláusula 50.^a do presente ACT, desde que haja prévio acordo do trabalhador, podem, a título excepcional, ser fixados períodos normais de trabalho de 9 horas nos quais se integra o intervalo de descanso com presença, mantendo-se o período normal de trabalho semanal que lhes esteja atribuído.

12- Salvo casos excepcionais, serão permitidas trocas de turnos e de folgas entre trabalhadores do mesmo serviço, com a mesma categoria e funções idênticas, desde que, tendo sido comunicadas previamente ao superior hierárquico, não impliquem a prestação de trabalho em dois turnos consecutivos.

13- Sempre que as condições de serviço o permitam, os trabalhadores que prestam trabalho em regime de turnos em laboração contínua poderão, a solicitação sua, de forma justificada, ser desobrigados deste regime.

14- A entidade empregadora desobrigará do regime de trabalho por turnos em laboração contínua qualquer trabalhador que seja objeto de recomendação dos serviços de saúde trabalho.

15- Os trabalhadores com regime de trabalho por turnos em regime de laboração contínua serão anualmente sujeitos a exame de saúde no trabalho.

SECÇÃO III

Trabalho noturno

Cláusula 57.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno o definido nos termos legais, sem prejuízo de outros períodos mais favoráveis em prática ou previstos em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, vigentes na entidade empregadora à data da entrada em vigor do presente ACT, e do regime legal de proteção à parentalidade.

2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

3- Os trabalhadores poderão ser dispensados de prestar trabalho noturno, nos termos legais.

SECÇÃO IV

Trabalho suplementar

Cláusula 58.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho por determinação prévia e expressa da entidade empregadora.

2- O trabalho suplementar rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

3- As trabalhadoras durante a gravidez e até doze meses após o parto serão dispensadas de prestar trabalho suplementar e os restantes trabalhadores poderão ser também dispensados de tal prestação, quando expressamente o justificarem, sendo considerados motivos prioritários os seguintes:

- a) Trabalhador-estudante;
- b) Todo o período de amamentação, se for necessário para a saúde da trabalhadora ou da criança;
- c) Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 meses;
- d) Estado de saúde precário, comprovado por atestado médico;
- e) Ter o trabalhador atingido 30 anos de serviço ou 50 de idade.

4- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal que coincida com feriado obedece ao regime de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia completo de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração. Excecionalmente, quando razões imperiosas do serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

6- Se o trabalhador estiver deslocado em regime de grande deslocação, os dias de descanso compensatório a que eventualmente tenha adquirido direito poderão ser gozados, quando

tal se justifique, logo que o serviço iniciado com a deslocação o permita ou esteja concluído.

7- Sempre que se verifique a prestação de trabalho suplementar e não exista transporte público coletivo, a entidade empregadora obriga-se a assegurar o transporte do trabalhador, mediante a utilização de veículo do serviço, quando exista, ou o pagamento da despesa efetuada e devidamente comprovada, nomeadamente a resultante da utilização de veículo próprio. Quando exista transporte público coletivo, a entidade empregadora suporta a despesa efetuada pelo trabalhador com esse transporte.

8- Sempre que o trabalho suplementar seja prestado na hora normal das refeições, a entidade empregadora obriga-se ao pagamento de um subsídio especial de refeição, nos termos da Cláusula 68.^a

9- O trabalho suplementar que transite, sem interrupção, de um dia para o seguinte, será remunerado como se houvesse sido prestado todo no dia em que se iniciou. Excetua-se a esta regra o trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, semanal complementar ou feriado e que tenha sido iniciado em dia normal de trabalho, o qual será pago, na parte que transite para um daqueles dias, com o acréscimo previsto na lei.

10- O tempo necessário à deslocação do trabalhador para a prestação de trabalho suplementar entre a residência e o local de trabalho é remunerado com base no valor da remuneração horária normal.

11- O limite para a prestação de trabalho suplementar para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios é de 200 horas por ano e por trabalhador, independentemente de trabalhar a tempo completo ou parcial.

12- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e feriados terá uma remuneração equivalente a uma fração mínima de 3 horas para a primeira intervenção.

SECÇÃO V

Prevenção e chamada accidental

Cláusula 59.^a

Prevenção

1- Os trabalhadores poderão exercer a sua atividade em regime de disponibilidade e de prevenção, considerando-se como tal o período em que o trabalhador, embora em repouso, se encontre disponível para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução no período normal de trabalho.

2- O trabalhador em situação de prevenção deve manter-se permanentemente contactável e em local que assegure qualquer intervenção com facilidade e celeridade.

3- A prevenção só deve ser instituída nos serviços e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

4- A instituição ou cessação do regime de prevenção em qualquer serviço carece de autorização prévia da entidade empregadora.

5- As escalas de prevenção devem ser elaboradas de modo que, em princípio, cada trabalhador não seja escalado mais do que uma semana em cada mês.

6- Ao serem elaboradas escalas de prevenção deve procurar-se que as respetivas equipas integrem, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado.

7- Serão elaboradas escalas de prevenção autónomas e não coincidentes para os trabalhadores que prestem trabalho em regime de prevenção com intervenção local, intervenção remota ou intervenção remota planeada.

8- Podem ser dispensados da prevenção os trabalhadores que justificadamente a não possam ou não desejem fazer, desde que disso não resultem prejuízos para terceiros nem para os serviços.

9- O trabalho prestado em prevenção distingue-se nas seguintes modalidades:

a) Prevenção com intervenção local - quando a intervenção não puder ser resolvida de forma remota e implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

b) Prevenção com intervenção remota - quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota e não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;

c) Prevenção com intervenção remota planeada - quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota, não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria e seja previamente determinada.

10- A entidade empregadora deverá assegurar os meios para que a intervenção em prevenção possa ser efetuada de forma remota.

11- Nas situações de prevenção com intervenção local o trabalhador pode ser acompanhado por outro trabalhador que o auxilie nas tarefas que vai desempenhar, desde que tal se justifique por razões técnicas ou de segurança, determinadas pelos métodos de trabalho.

12- Nas situações de prevenção com intervenção local a entidade empregadora assegura o transporte entre a residência ou o local da partida e o local de trabalho ou o local da ocorrência/avaria e o correspondente regresso.

13- Na falta de transporte proporcionado pela entidade empregadora, o trabalhador utilizará o transporte que considerar mais conveniente, dentro da urgência que o caso requiera, sem prejuízo do cumprimento das orientações que a tal respeito vierem a ser estabelecidas.

14- Os trabalhadores em situação de prevenção têm direito, por cada hora de prevenção e em função da modalidade de prevenção, a um abono de montante fixado no anexo VI, não se considerando para tal:

a) O período normal de trabalho diário;

b) O intervalo de descanso;

c) Os períodos de tempo correspondentes a intervenção local.

15- Os períodos de intervenção dos trabalhadores em prevenção com intervenção local conferem direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno nos termos definidos na lei e, ainda, aos descansos compensatórios definidos na lei, que o trabalhador deverá gozar num dos três dias úteis seguintes.

16- Para efeitos do disposto no número anterior é conside-

rado o tempo decorrido desde que o trabalhador é chamado até ao seu regresso ao local de partida.

17- A prevenção com intervenção local, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados, terá uma remuneração equivalente a uma fração mínima de 3 horas para a primeira intervenção.

18- O trabalho prestado em prevenção com intervenção remota ou em prevenção com intervenção remota planeada é compensado mediante o pagamento do abono previsto no número 14, não conferindo direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno.

19- A prevenção que for prestada em dia de descanso semanal obrigatório, independentemente de ter havido ou não intervenção do trabalhador, dá direito a um dia de descanso compensatório. Tendo havido intervenção, o descanso compensatório será gozado num dos três dias úteis seguintes, ou excecionalmente, quando razões imperiosas de serviço o não permitem e havendo acordo do trabalhador, dentro dos trinta dias seguintes. Não tendo havido intervenção, o descanso compensatório será gozado num dos cinco dias úteis seguintes ou, por acordo com o trabalhador, gozado noutra altura ou substituídos pelo acréscimo de 100 % no abono referido no número 14.

20- Sempre que por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

21- Aos trabalhadores em regime de prevenção, para efeitos de abono de prevenção e de intervenção, será sempre considerado o período normal de trabalho diário em cada momento praticado.

Cláusula 60.^a

Chamada acidental

1- Para os casos em que não esteja instituído o regime da prevenção, e dentro do âmbito definido no número 1 na cláusula anterior, em que, mesmo existindo tal regime, seja necessário recorrer a elementos não incluídos na respetiva equipa, o trabalhador que seja chamado acidentalmente, por urgente necessidade de serviço, tem direito a um abono de montante fixado no anexo VI, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do trabalho.

2- A chamada acidental em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias úteis seguintes, não substituível por remuneração. Excecionalmente, quando razões imperiosas do serviço o não permitirem e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

3- A chamada acidental em dia feriado dá direito ao acréscimo de 100 % no abono referido no número 1, ou um dia de descanso compensatório, segundo a opção do trabalhador.

4- Aplica-se à prestação de trabalho em regime de chamada acidental o disposto nos números 11 a 13, 15 a 17 e 20 e

21 da cláusula anterior.

5- O recurso a chamada accidental só poderá verificar-se dentro das condições que a tal respeito estiverem regulamentadas sobre circunstâncias anómalas ou de emergência e implica uma justificação escrita, a apresentar, caso a caso, pelo responsável pela decisão.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

1- As remunerações mínimas mensais devidas aos trabalhadores são as constantes do anexo IV do presente ACT.

2- Para além da remuneração referida no número anterior, a retribuição mensal do trabalhador compreende as diuturnidades e os abonos com carácter regular e periódico que expressamente se determine como integrante daquela retribuição.

3- Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária normal é determinado pela seguinte fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

em que:

RH significa a retribuição horária normal;

RM significa a retribuição mensal como referida no número 2;

HS significa o período normal de trabalho semanal.

4- No ato do pagamento da retribuição ou antes dele, a entidade empregadora disponibilizará a cada trabalhador um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

5- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

6- Excetuando-se os casos de despedimento, a entidade empregadora não pode fazer a compensação com créditos que tenha sobre o trabalhador nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da retribuição, salvo nas seguintes situações:

a) Nos casos permitidos por lei, com as limitações dela decorrentes;

b) Por prejuízos causados à entidade empregadora por culpa dos trabalhadores, com o limite máximo de 3 % sobre a retribuição do trabalhador.

Cláusula 62.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal do mês de dezembro nesse ano.

3- Sem prejuízo do número 2, no ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante

igual ao da remuneração correspondente ao período de férias gozado.

4- O subsídio referido nos números anteriores deve ser pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior àquele em que o trabalhador gozar as férias ou, no caso de férias interpoladas, gozar um período igual ou superior a 5 dias úteis consecutivos.

5- Se, no mesmo ano, o trabalhador se encontrar, sucessivamente, nas situações de trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial, ou vice-versa, o montante do subsídio será apurado em termos proporcionais de acordo com os meses em que se verifique cada uma daquelas situações.

Cláusula 63.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este ACT terão direito a receber um subsídio de Natal correspondente à sua retribuição mensal, o qual lhes será pago com a retribuição respeitante ao mês de novembro e corrigido no caso de aumento de retribuição no mês de dezembro.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3- Quando num ano, por mais de trinta dias seguidos, e por qualquer motivo, o trabalhador tenha tido uma retribuição base mensal superior à do mês de dezembro, ser-lhe-á abonado subsídio igual àquela retribuição.

Cláusula 64.^a

Trabalho a grande altura

1- Os trabalhadores que, no exercício das suas funções, tenham que subir a torres de telecomunicações, receberão por cada intervenção, com subida e execução de trabalhos a uma altura igual ou superior a 30 metros, um subsídio por trabalho a grande altura no montante previsto no anexo VI deste ACT.

2- Para efeitos do número anterior, a altura igual ou superior a 30 metros é medida a partir da base da torre de telecomunicações.

3- A intervenção em torre de telecomunicações com duração superior a 3 horas confere direito ao pagamento de um segundo subsídio de montante igual ao primeiro.

4- O número de subsídios a pagar diariamente não poderá ser superior a dois, salvo em situações excecionais devidamente fundamentadas e autorizadas pela direção a que o trabalhador está adstrito.

Cláusula 65.^a

Subsídio de transporte próprio

Aos trabalhadores que, por necessidade de serviço, tenham que se deslocar em transporte próprio, a entidade empregadora pagar-lhes-á, por quilómetro, um subsídio correspondente a 25 % do preço médio do litro de combustível

quando se tratar de automóvel, e a 12 % quando se tratar de motociclo.

Cláusula 66.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que no exercício das respetivas funções lidem habitualmente com dinheiro ou valores será atribuído um abono para falhas de acordo com o regime em vigor na entidade empregadora.

Cláusula 67.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de refeição, desde que:

a) Nos dias normais prestem, pelo menos, 3 horas de trabalho efetivo;

b) Nos dias de prevenção com intervenção local, prestem trabalho efetivo durante, pelo menos, um período equivalente a 3 horas.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial terão direito a um subsídio diário de refeição, calculado na proporção do período normal de trabalho semanal a tempo parcial, quando o período normal de trabalho diário tenha uma duração inferior a 5 horas.

3- O subsídio diário de refeição previsto nos números anteriores tem o valor fixado na tabela de matérias de expressão pecuniária, que integra o anexo VI deste ACT.

4- Não são abrangidos pelo disposto nos números anteriores:

a) Os trabalhadores que se encontrem deslocados em serviço e que recebem ajudas de custo;

b) Os trabalhadores que se encontrem em regime de prevenção, durante o período em que esta decorra, sem que se verifique intervenção nas condições mencionadas na alínea b) do número 1 da presente cláusula;

c) Os trabalhadores a quem, pela natureza das suas funções e horário de trabalho, sejam concedidas refeições em espécie, salvo se expressamente a estas renunciarem;

d) Os trabalhadores que se encontrem em situação de ausência de qualquer natureza, designadamente, faltas justificadas ou injustificadas, férias, licenças ou outros impedimentos, salvo as situações previstas no número seguinte.

5- Não se deduzem ao cômputo do trabalho diário e, conseqüentemente, não afetam a atribuição do subsídio diário de refeição:

a) Os intervalos com presença;

b) O tempo prestado no exercício de funções em estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos limites dos créditos definidos no presente ACT e que confira direito a remuneração, bem como as ausências dos membros das comissões emergentes deste ACT, motivadas pelo respetivo funcionamento;

c) O período de tempo necessário aos trabalhadores para contactos com os órgãos de gestão da entidade empregadora, desde que sejam convocados por esta, e não se encontrem em regime de ajudas de custo;

d) Situações de ausência determinadas pela entidade empregadora;

e) As ausências por motivo de dádiva benévola de sangue;

f) As ausências por motivo de serviço de bombeiro voluntário quando chamado para situação de emergência;

g) As faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes, resultantes de acumulação de horas de dispensa por determinação da entidade empregadora e as previstas na alínea a) do número 4 da cláusula 32.^a;

h) As ausências dadas por motivo de requisição ou cedência a entidades públicas, desde que a remuneração esteja a cargo da entidade empregadora.

6- O subsídio de refeição pode ser pago em dinheiro, em espécie ou em vales de refeição, cabendo a opção aos trabalhadores sempre que houver alternativa na forma de pagamento.

Cláusula 68.^a

Subsídio especial de refeição

1- Será atribuído aos trabalhadores que prestam trabalho suplementar no período normal de refeição um subsídio especial de refeição, cujo montante se encontra previsto na tabela de matérias de expressão pecuniária, que integra o anexo VI deste acordo, nos termos seguintes:

a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho é atribuível, quando o trabalho suplementar tenha duração igual ou superior a duas horas e atinja ou englobe o período normal de pequeno-almoço (das 6h00 às 8h00), almoço (das 12h00 às 14h00), jantar (das 19h00 às 21h00) ou ceia (das 2h00 às 4h00);

b) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar, dias de descanso semanal obrigatório ou dias feriados, quando o trabalho atingir o período normal de pequeno-almoço (das 6h00 às 8h00), almoço (das 12h00 às 14h00), jantar (das 19h00 às 21h00) ou ceia (das 2h00 às 4h00).

2- Os subsídios referidos nos números anteriores não são acumuláveis com aquele que respeite à mesma refeição.

Cláusula 69.^a

Subsídio de pequeno-almoço

1- Aos trabalhadores cujo início de prestação de serviço esteja previsto verificar-se entre as 0h00 e as 8h00, inclusive, será atribuído um subsídio de pequeno-almoço no montante fixado no anexo VI do presente ACT.

2- Qualquer atraso relativo à entrada às 8h00 que seja relevado pela chefia não implica a perda do subsídio.

Cláusula 70.^a

Compensação especial

1- Por cada dia em que se iniciar ou terminar o seu período normal de trabalho entre as 2h00 e as 6h00, inclusive, o trabalhador receberá uma compensação especial, de montante equivalente à sua remuneração horária normal.

2- O disposto no número anterior é também aplicável nos casos em que o trabalhador inicie ou termine, no período referido, o seu intervalo de descanso, desde que seja igual ou superior a 4 horas.

Cláusula 71.^a

Subsídio dominical

O trabalho prestado aos domingos, quando não for abrangido pelo regime de trabalho suplementar, confere direito a um subsídio, designado por dominical, correspondente ao produto de 75 % do valor hora normal pelo número de horas completas efetivamente prestadas nesse dia.

Cláusula 72.^a

Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho é fixada através de acordo a celebrar entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a 10,5 % da retribuição base mensal e diuturnidades, salvo no caso previsto no número seguinte.

3- Quando se trate de isenção de horário de trabalho com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior a 4 % da retribuição base mensal e diuturnidades.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 73.^a

Feriados

1- São considerados dias feriados os que como tal são qualificados na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- É considerado dia feriado o dia útil imediatamente anterior ao Natal. Quando por razões de serviço tal não for possível, será outro dia acordado entre as partes.

3- O feriado municipal da localidade é também considerado feriado pela entidade empregadora ou, na falta deste, o dia consagrado nas tradições e usos locais.

4- O feriado municipal a que o trabalhador tem direito é o da localidade onde se encontra colocado ou deslocado em serviço nos termos da cláusula 38.^a

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 74.^a

Direito a férias

1- O direito a férias, sua aquisição, duração e retribuição regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do estabelecido no presente ACT.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto na lei e no presente ACT.

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

4- No caso de o trabalhador, no ano a que as férias se reportam e desde que este seja um ano civil completo, não tenha qualquer falta injustificada, a duração do período de férias é acrescida de 1 dia.

5- No ano da admissão ou no ano da cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, os trabalhadores têm direito a um período de férias correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho nesse ano, com o máximo de 20 dias úteis, vencendo-se esse direito apenas após a prestação de 3 meses de serviço.

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

7- O número de dias de férias para além de 22 dias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 75.^a

Antecipação de férias

1- Os trabalhadores poderão gozar férias antecipadamente, desde que autorizadas pela entidade empregadora ou por conveniência de serviço, com o limite de 2 dias seguidos ou interpolados em cada mês e num máximo de 12 dias em cada ano.

2- A antecipação de férias deverá ser solicitada ou comunicada previamente por escrito.

3- Os dias de férias gozados antecipadamente serão descontados no período de férias do ano a que respeitem.

Cláusula 76.^a

Gozo e acumulação de férias

1- O gozo e acumulação de férias regem-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.

2- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

3- As férias poderão ser gozadas de uma só vez ou em períodos interpolados, desde que um dos períodos tenha a duração mínima de 10 dias úteis consecutivos.

4- Mediante acordo entre entidade empregadora e o trabalhador, 5 dos dias de férias poderão ser gozados em meios dias de trabalho, aferidos pelo período normal de trabalho diário.

5- Aos trabalhadores da entidade empregadora que façam parte do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

6- O disposto no número 2 poderá deixar de se observar nas seguintes situações:

a) Trabalhadores que exerçam a sua atividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas;

b) Trabalhadores que exerçam a sua atividade nas Regiões Autónomas, quando pretendam gozá-las no Continente ou em ilha diferente daquela em que prestam serviço;

c) Trabalhadores que se viram impossibilitados de gozar férias no ano anterior devido à frequência de estágios ou cursos de formação na entidade empregadora;

d) Trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares residentes no estrangeiro;

e) Trabalhadores que sejam nacionais de países de expressão portuguesa, quando pretendam gozar férias no país da respetiva nacionalidade;

f) Quando tenha havido antecipação nos termos da cláusula anterior;

g) Por acordo com a entidade empregadora, não tenham gozado férias no ano anterior, por necessidade de evitar grave prejuízo para o serviço.

7- Fora dos casos previstos no número anterior, pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, a obter no ano em que se vencem as férias diferidas.

Cláusula 77.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do consagrado nos números seguintes.

2- As férias devem ser marcadas por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador.

3- Na falta de acordo, a entidade empregadora pode marcar o período de férias entre 2 de maio e 31 de outubro, atendendo, tanto quanto possível, às preferências manifestadas pelos trabalhadores, a menos que a marcação fora desse período seja baseada num dos seguintes motivos:

a) Declaração expressa do trabalhador, devidamente fundamentada para a marcação efetuada fora daquele período;

b) Marcação de férias interrompidas por doença;

c) Regresso do trabalhador à entidade empregadora após impedimento prolongado, em data posterior a 31 de outubro.

4- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da entidade empregadora determinarem a antecipação, o adiamento ou a interrupção das férias, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuí-

ízos que comprovadamente haja sofrido por deixar de gozar as férias no período marcado.

Cláusula 78.^a

Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se, quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou por outro facto que não lhe seja imputável, designadamente falecimento de familiar, nos termos previstos na alínea a) da cláusula 81.^a, desde que haja comunicação do mesmo à entidade empregadora e a situação seja devidamente comprovada.

2- Nos casos referidos no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela entidade empregadora.

3- Se da aplicação do número anterior não resultar o gozo de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, poderá o trabalhador, mediante acordo, juntar o período de férias não gozadas por efeito da interrupção com outro que esteja marcado para data posterior.

4- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias, por motivo de impedimento respeitante ao trabalhador ou licença sem retribuição, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano civil seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

5- No ano de cessação de impedimento respeitante ao trabalhador ou de licença sem retribuição, iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos do número 5 da cláusula 74.^a

6- O disposto no número anterior não se aplica nas situações de suspensão por impedimento prolongado motivado por acidente de trabalho, caso em que se vencerá o direito ao gozo de férias após a prestação efetiva de 30 dias de trabalho.

7- Se, marcada a época de férias, o trabalhador for escalado para cursos ou estágios de formação, poderá optar entre a marcação de nova época de férias ou a não frequência do curso ou estágios de formação, sujeitando-se, neste caso, a nova oportunidade do mesmo.

Cláusula 79.^a

Efeitos, quanto a férias, da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador ou herdeiros terão direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;

b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

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

3- Em caso de cessação de contrato de trabalho no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da corres-

pondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

SECÇÃO III

Faltas, dispensas e licença sem retribuição

Cláusula 80.^a

Definição e classificação de faltas

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

2- As faltas podem ser justificadas, com ou sem retribuição, ou injustificadas.

3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta, e classificados de acordo com o disposto no número anterior.

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

Cláusula 81.^a

Faltas justificadas com retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior e no regime legal, consideram-se justificadas com retribuição as faltas dadas:

a) Por falecimento de familiares, nos termos da lei, não se contando o dia de falecimento se este ocorrer durante o segundo período de trabalho:

(i) Até 5 dias úteis consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau da linha reta;

(ii) Até 2 dias úteis consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou em segundo grau na linha colateral;

(iii) Até 5 dias úteis consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

b) Por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

c) Pelos trabalhadores eleitos para as ERCT, até ao limite dos créditos fixados neste ACT;

d) Para a prática de atos necessários em comissões emergentes deste ACT;

e) Por trabalhadores-estudantes nos termos da legislação aplicável;

f) Pelos dadores benévolos de sangue, pelo tempo necessário à dádiva e até ao final do respetivo dia, bem como as faltas originadas por virtude de dádiva ou colheita de tecidos ou órgãos de origem humana, para fins de diagnóstico ou para fins terapêuticos e de transplantação, bem como às próprias intervenções de transplantação, pelo tempo necessário ao ato e correspondente período de convalescença;

g) Pelos trabalhadores bombeiros voluntários, nos termos

da lei aplicável;

h) Para cumprimento de obrigações legais para comparência em tribunais, polícia e outros organismos oficiais, cuja falta implique incumprimento de dever público, por convocatória oficial;

i) Para consulta pré-natal e, para trabalhadoras grávidas, preparação para o parto;

j) Para amamentação, enquanto esta durar, e aleitação, até o filho perfazer um ano de idade;

k) Por candidatos a eleições para cargos públicos nos termos da respetiva lei eleitoral, apenas podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias inteiros com aviso prévio de 48 horas;

l) Pelo trabalhador ao abrigo das alíneas *b)* e *e)* do número 2 da cláusula 12.^a;

m) Pelo responsável pela educação de menor, para deslocação a estabelecimento de ensino para se inteirar da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada menor;

n) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente, observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença ou acidente, desde que o trabalhador não beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

o) Para consultas, tratamentos e exames médicos, sempre que, comprovadamente, não possam realizar-se fora do período normal de trabalho;

p) Pelo trabalhador no dia do seu aniversário ou, caso coincida com dias de descanso semanal ou feriado, no dia útil imediatamente subsequente;

q) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membro do agregado familiar, ao abrigo do regime previsto no número 6 da cláusula 84.^a

2- Para efeitos do cálculo das faltas previstas na alínea *a)* do número anterior, caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, deverão ser considerados, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 82.^a

Faltas justificadas sem retribuição

Sem prejuízo do disposto na lei, consideram-se faltas justificadas sem retribuição as faltas como tal qualificadas e autorizadas pela entidade empregadora, bem como as faltas dadas:

a) Por detenção por factos pelos quais o trabalhador não venha a ser condenado;

b) Para prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, na parte em que excedam os créditos fixados;

c) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de proteção social na doença;

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

e) No cumprimento de sanção disciplinar de suspensão;

f) Ao abrigo do regime de proteção à parentalidade, em re-

lação às quais a lei não preveja a salvaguarda da retribuição;

g) Por necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar ao abrigo do respetivo regime legal.

Cláusula 83.^a

Faltas por doença

- 1- Os trabalhadores têm, por motivo de doença, o dever de:
- Comunicarem o facto pelo meio mais rápido;
 - Cumprirem o disposto no sistema de comprovação e fiscalização que lhes seja aplicável;
 - Não se ausentarem do território nacional sem autorização da entidade empregadora;
 - Se se encontrarem fora do território nacional, comprovarem através de documento médico, devidamente reconhecido pela entidade consular competente, a doença e a impossibilidade de regresso.
- 2- Para serem abrangidos pelo regime de parentalidade devem os trabalhadores, quando doentes, comunicar o facto ao serviço respetivo.

Cláusula 84.^a

Faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, netos, bisnetos e outros membros do agregado familiar

- 1- As faltas para prestação de assistência inadiável a filhos, netos e bisnetos e outros membros do agregado familiar, regem-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.
- 2- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho, adotado e enteado, menor de 12 anos, ou independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.
- 3- O trabalhador pode faltar até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade, que no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
- 4- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.
- 5- O trabalhador pode faltar até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, em caso de doença ou acidente destes.

6- O trabalhador pode ainda faltar:

- 1 dia por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente comprovados a filho com idade até 25 anos, a neto ou bisneto menor de idade, ou independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- 1 dia por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, a parente ou afim no 1.º grau da linha reta ascendente, em caso de doença ou acidente destes.

7- Para efeitos desta Cláusula considera-se assistência

inadiável aquela que não pode ser prestada por outra pessoa além do trabalhador em dia diferente ou fora do horário de trabalho daquele.

Cláusula 85.^a

Comunicação e justificação de faltas

- 1- Quando previsíveis, todas as faltas, bem como a indicação do motivo que as determine, serão previamente comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente com, pelo menos, 3 dias de antecedência.
- 2- As faltas por casamento deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias.
- 3- Quando imprevisíveis, as faltas bem como a indicação do motivo que as determinou, serão comunicadas pelo trabalhador à hierarquia competente no próprio dia em que tenham lugar ou, não sendo possível, no prazo máximo de 48 horas.
- 4- Salvo prazo diferente estabelecido na lei e no presente ACT, a prova idónea dos factos invocados para justificar a falta ou os elementos que permitam a confirmação da veracidade da justificação deve ser entregue no prazo de 10 dias após o início da falta.
- 5- O não cumprimento do disposto nos números anteriores e na lei torna as faltas injustificadas.

Cláusula 86.^a

Efeitos das faltas

- 1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador, para todos os efeitos.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas correspondentes a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
- 3- Os efeitos das faltas justificadas são os previstos na lei.
- 4- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário 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.

Cláusula 87.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

- 1- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, podem as mesmas ser substituídas:
- Se o trabalhador expressamente o preferir, por dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da contratação;
 - Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, não considerado trabalho suplementar, por acordo entre entidade empregadora e trabalhador, não podendo exceder as 2 horas por dia normal de trabalho, nem, em dias de descanso

semanal ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nem as 200 horas por ano.

2- Quando se trate de faltas injustificadas, o desconto do período de férias previsto na alínea *a)* do número anterior não anula os restantes efeitos previstos na lei e no presente ACT para aquele tipo de faltas.

3- Quando as faltas determinem perda de retribuição e esta seja substituída por perda de dias de férias, tal substituição não afeta a remuneração de férias e o respetivo subsídio.

Cláusula 88.^a

Dispensa por antiguidade

1- É atribuída ao trabalhador dispensa por antiguidade, sem perda de retribuição, nos seguintes termos:

a) 1 dia de dispensa que se vence no dia em que o trabalhador complete 10 ou 15 anos de antiguidade;

b) 2 dias de dispensa que se vencem no dia em que o trabalhador complete 20, 25, 30 ou 35 anos de antiguidade;

c) 3 dias de dispensa que se vencem no dia em que o trabalhador complete 40, 45 ou 50 anos de antiguidade.

2- Os dias de dispensa previstos no número anterior devem ser gozados nos 12 meses seguintes à data em que se vencem.

Cláusula 89.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade na entidade empregadora.

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

Cláusula 90.^a

Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

1- Verifica-se a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador quando este se encontra temporariamente impossibilitado de prestar trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e essa impossibilidade se prolongue por mais de 30 dias.

2- O regime de impedimento prolongado aplica-se ainda antes de decorrido o período fixado no número anterior, a partir do momento em que seja certo ou se preveja com segurança que a impossibilidade terá duração superior àquele prazo.

3- Durante a suspensão por impedimento prolongado cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deverá apresentar-se na entidade empregadora para retomar a atividade.

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

CAPÍTULO XI

Exercício da atividade sindical

Cláusula 91.^a

Princípios gerais

O exercício da atividade sindical rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 92.^a

Atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito irrenunciável de organizar e desenvolver livremente a atividade sindical dentro da entidade empregadora.

2- É vedado à entidade empregadora impedir, dificultar ou interferir no exercício da atividade sindical, nos termos da lei.

3- É nulo e de nenhum efeito legal todo o ato que vise despedir, transferir ou por qualquer modo prejudicar o trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas atividades sindicais.

4- A entidade empregadora é obrigada a:

a) Colocar à disposição dos trabalhadores local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal seja solicitado pelos dirigentes sindicais (ou seus representantes devidamente credenciados), pelos delegados sindicais, ou ainda, por 50 ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho, com a antecedência mínima de 24 horas;

b) Permitir a divulgação e distribuição, sem prejuízo da laboração normal dos serviços, de todos os documentos emanados das associações sindicais, bem como a sua afixação em locais apropriados para o efeito;

c) Permitir a entrada dos membros dos corpos gerentes das associações sindicais nas instalações da entidade empregadora, nos termos da lei, e daqueles que sejam trabalhadores da entidade empregadora, nos termos da alínea *a)* da cláusula 93.^a

5- A entidade empregadora obriga-se ainda a:

a) Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da entidade empregadora, ou na sua proximidade e que seja apropriado para o exercício das suas funções;

b) Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

6- A entidade empregadora informará as organizações signatárias do presente ACT de processos de reorganização de que decorra mobilidade geográfica e/ou profissional do seu efetivo.

Cláusula 93.^a

Membros dos corpos gerentes

Sem prejuízo de outros direitos consagrados na lei e no presente ACT, são garantidos os seguintes direitos aos membros dos corpos gerentes das associações sindicais:

- a) Quando forem trabalhadores da entidade empregadora têm acesso às instalações da entidade empregadora, nelas podendo circular, sem prejuízo da normalidade da laboração;
- b) Não poderem ser afetados nos seus direitos e garantias emergentes deste ACT, em consequência do exercício das suas funções;
- c) Não poderem ser transferidos sem o seu acordo.

Cláusula 94.^a

Delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam de proteção legal é determinado de acordo com o previsto na lei.

2- As direções dos sindicatos obrigam-se a comunicar à entidade empregadora a identidade dos delegados sindicais, nos termos da lei.

3- Este procedimento deverá também ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

4- Os delegados sindicais identificam-se por documento próprio, passado pelo sindicato respetivo.

5- Os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo salvo quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestem serviço.

6- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura a que pertencem.

Cláusula 95.^a

Faltas dos dirigentes sindicais

1- Os membros da direção das associações sindicais têm direito a faltar mensalmente 6 dias úteis cada um para desenvolvimento da atividade sindical e 5 dias úteis para reuniões de direção. Estas faltas não afetam a retribuição salarial nem quaisquer outros direitos ou regalias emergentes deste ACT.

2- Os membros dos órgãos de fiscalização têm direito a 5 dias por mês para reuniões. Os membros da mesa da assembleia geral ou da mesa do conselho geral têm direito a 2 dias úteis por mês.

3- A utilização do número de dias atribuídos aos membros das direções sindicais para a atividade sindical, nos termos da primeira parte do número 1 desta cláusula, poderá ser feita em conjunto por todos os membros dos corpos gerentes, de acordo com o disposto no número 5.

4- A utilização do número de dias dos membros das direções sindicais atribuídos no número 1 para reuniões de direção, bem como a utilização do número de dias do número 2, será sempre individual.

5- Para utilização conjunta de dispensas, os sindicatos apresentarão à entidade empregadora, com 15 dias de antecedência, o mapa semanal dos dirigentes a dispensar.

6- As faltas dadas além das definidas neste ACT pelos dirigentes sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam como tal, para todos os efeitos, salvo retribuição salarial.

7- As associações sindicais deverão comunicar à entidade empregadora, no dia útil anterior, as datas das faltas dos seus dirigentes. Em caso de impossibilidade obrigam-se a fazê-lo no dia seguinte ao da primeira falta, devendo, no entanto, diligenciar no sentido de a entidade empregadora assegurar a sua substituição, se for caso disso.

8- No conjunto dos dias a que se referem os números anteriores não será contado o tempo despendido em reuniões promovidas pela entidade empregadora ou às quais esta haja dado a sua concordância, bem como o exigido pelas deslocamentos respetivas, o qual não afeta a remuneração ou quaisquer outros direitos ou regalias emergentes do presente ACT.

Cláusula 96.^a

Créditos de horas para delegados sindicais

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito mensal de 12 horas.

2- A utilização deste crédito é individual.

3- O crédito previsto nesta cláusula é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

4- Sempre que pretendam utilizar o crédito previsto no número 1, os delegados sindicais deverão avisar o serviço a que pertencem, por escrito e com a antecedência mínima de 1 dia.

5- O regime previsto nos números anteriores será aplicável aos dirigentes regionais.

Cláusula 97.^a

Outras faltas

No caso de necessidades resultantes de trabalho de carácter excecional no âmbito das atividades sindicais ou respeitantes a problemas de relações com a entidade empregadora, poderão ser concedidos créditos suplementares, a acordar caso a caso.

Cláusula 98.^a

Campanhas eleitorais

1- Para realização das campanhas eleitorais de todos os corpos gerentes das associações sindicais, cada candidato das listas concorrentes disporá de um crédito de 64 horas durante o período de 1 mês anterior às eleições.

2- A utilização do número total de horas atribuído nos termos do número 1 poderá ser feita em conjunto por cada lista.

3- As direções dos sindicatos deverão comunicar à entidade empregadora a data das faltas dos candidatos aos corpos gerentes no dia útil anterior ao primeiro dia da falta. Em caso de impossibilidade, obrigam-se a fazê-lo nas 48 horas seguintes ao primeiro dia da falta.

4- Sem prejuízo da normalidade da laboração será concedida dispensa, durante o tempo de votação, aos trabalhadores que façam parte das mesas eleitorais.

5- Os créditos referidos nos números 1 a 4 desta cláusula não afetam a retribuição nem os direitos ou regalias reconhecidos aos trabalhadores em situação de falta justificada.

Cláusula 99.^a

Reuniões de trabalhadores na entidade empregadora

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, sem prejuízo da normalidade dos serviços.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até ao limite máximo de 15 horas por ano, contando o tempo de reunião para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Nas reuniões a que se refere o número anterior deve ser assegurado o funcionamento dos serviços urgentes.

4- As reuniões referidas nos números anteriores só poderão ser convocadas pelas estruturas sindicais (dirigentes ou delegados sindicais) ou ainda por 50 ou um terço dos trabalhadores do respetivo local de trabalho.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar ao dirigente do serviço onde aquelas se realizam, com a antecedência mínima de 1 dia, a data e a hora em que pretendem efetuá-las. Se houver motivo urgente e autorização do dirigente do serviço onde aquelas reuniões se realizam, o período de 1 dia pode ser encurtado.

Cláusula 100.^a

Proteção de representantes dos trabalhadores

1- Os dirigentes e delegados sindicais e os trabalhadores eleitos para outras estruturas de representação coletiva de trabalhadores não podem ser beneficiados nem prejudicados, por força do exercício da sua atividade, nomeadamente no que se refere à sua evolução salarial e profissional.

2- Anualmente as entidades empregadoras deverão proporcionar formação para os trabalhadores eleitos para estruturas de representação coletiva de trabalhadores, disponibilizando os conteúdos formativos adequados aos diversos níveis de proficiência, devendo aqueles observar os deveres dos trabalhadores no ativo em matéria de frequência e aproveitamento das ações de formação.

3- O resultado obtido na aquisição das competências habilitará os trabalhadores nos processos de evolução profissional, em igualdade de circunstâncias com os restantes trabalhadores.

CAPÍTULO XII

Proteção na saúde, segurança e saúde no trabalho

Cláusula 101.^a

Proteção na saúde

As entidades empregadoras comprometem-se a garantir sistemas de promoção de saúde e de proteção na doença através de cuidados preventivos, curativos e de reabilitação, que

poderão ser cofinanciados pelas entidades empregadoras e pelos seus trabalhadores.

Cláusula 102.^a

Segurança e saúde no trabalho

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

2- É criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho constituída por representantes das entidades empregadoras e dos trabalhadores, nos termos da lei, cujo funcionamento obedecerá a regulamentação a estabelecer.

3- Poderão ser criadas condições para a coordenação das diversas comissões de segurança e saúde no trabalho existentes nas entidades empregadoras subscritoras do presente ACT.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 103.^a

Plano de saúde clássico

As alterações substantivas ao plano de saúde clássico da PT Comunicações, SA, em vigor, relativamente ao universo dos atuais beneficiários-titulares do mesmo, incluindo trabalhadores, pré-reformados, reformados ou aposentados, aplicável também a parte significativa dos seus familiares, serão objeto de negociação com as associações sindicais.

Cláusula 104.^a

Segurança Social

1- Relativamente aos trabalhadores referidos no anexo VIII do acordo de empresa da PT Comunicações, SA e enquanto não se proceder à harmonização dos regimes profissionais complementares dos benefícios atribuídos pela Segurança Social, da qual não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, estes manterão os direitos decorrentes do regime pelo qual se encontravam abrangidos.

2- Mantém plena eficácia os registos de tempo de serviço, atualmente existentes para efeitos de atribuição dos complementos de reforma e sobrevivência dos trabalhadores referidos no número anterior.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais

Cláusula 105.^a

Sucessão de convenções coletivas

Nos termos e para os efeitos do artigo 503.º, número 1 do Código do Trabalho, relativamente aos trabalhadores da

MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, anteriormente abrangidos pelo acordo de empresa da PT Comunicações, SA (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2003, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2004, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 19, de 22 de maio de 2005, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2006, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2008, *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de julho de 2009 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2010), revogado pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 32, de 29 de agosto de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 41, 8 de novembro de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, 8 de agosto de 2018, ficam expressamente ressalvadas as matérias constantes do anexo IX ao presente ACT.

Cláusula 106.^a

Caráter globalmente mais favorável

Sem prejuízo das matérias expressamente ressalvadas na Cláusula anterior, que se mantêm em vigor, as partes consideram que as alterações às condições de trabalho ora efetuadas ao ACT em vigor, substituem todos os regimes existentes e conferem-lhe, na redação resultante da presente revisão, um carácter globalmente mais favorável.

ANEXO I

Comissão paritária

Artigo 1.º

Constituição e composição

1- A comissão paritária é constituída por 8 representantes das associações sindicais subscritoras da mesma e de igual número de representantes das entidades empregadoras e um elemento a designar, por comum acordo.

2- Por cada representante efetivo será designado um suplente para substituição daquele nos casos em que se encontrar impossibilitado de desempenhar as suas funções.

3- A comissão paritária poderá ser comum às entidades subscritoras do presente ACT desde que entre estas exista uma relação de domínio ou de grupo.

4- Durante o funcionamento da comissão qualquer das partes poderá proceder à substituição dos seus representantes, nos termos previstos no número anterior.

5- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das par-

tes indicará à outra e ao organismo oficial competente pela área laboral, no prazo de 30 dias a partir da publicação do presente ACT, a identificação dos seus representantes efetivos e suplentes.

Artigo 2.º

Mandato

Os mandatos dos representantes das associações sindicais e das entidades empregadoras terão a duração de 3 anos, renováveis, podendo ser revogados em qualquer momento pelas entidades representadas.

Artigo 3.º

Atribuições

São atribuições da comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar as cláusulas do presente ACT;
- b) Pronunciar-se sobre o plano de formação nas entidades empregadoras;
- c) Pronunciar-se sobre a certificação e validação da formação ministrada pelas entidades empregadoras;
- d) Acompanhar a implementação do modelo de evolução e desenvolvimento profissional e os processos específicos de evolução profissional, designadamente;

1) Acompanhar o processo de integração e operacionalização do novo modelo de evolução e desenvolvimento profissional;

2) Ser informada do início do processo de avaliação de desempenho e do seu desenvolvimento anual;

3) Ser informada anualmente dos critérios e fundamentos dos movimentos de promoção e progressão a efetuar, bem como das disponibilidades financeiras referidas no número 2 da cláusula 17.ª do ACT;

4) Ser informada anualmente do número de trabalhadores elegíveis e não elegíveis para os movimentos de promoção e progressão, bem como do número de trabalhadores abrangidos pelos movimentos efetuados;

5) Tomar conhecimento das reclamações apresentadas às entidades empregadoras respeitantes a movimentos de evolução profissional;

6) Propor recomendações de atuação aos órgãos de gestão respeitantes a processos específicos de evolução profissional, cujas decisões são fundamentadas.

e) Desempenhar quaisquer outras atribuições que se encontrem expressamente previstas no presente ACT ou que venham a ser fixadas por acordo entre as partes.

Artigo 4.º

Funcionamento

1- Salvo deliberação em contrário, a comissão paritária funcionará nas instalações das entidades empregadoras que assegurarão o apoio administrativo necessário.

2- A comissão paritária reunirá, em princípio, 6 vezes por ano e, extraordinariamente, a pedido de qualquer das partes representadas, desde que esteja presente a maioria dos representantes.

3- Os pedidos deverão conter a indicação concreta das questões a tratar e serão enviados com antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião a que respeitam, salvo em casos de reconhecida urgência, em que aquela antecedência poderá ser reduzida até 5 dias.

4- A primeira reunião da comissão paritária terá lugar no prazo de 30 dias a partir da data da sua constituição, para elaboração das respetivas normas de funcionamento.

5- A direção dos trabalhos competirá, alternadamente, a representantes de uma e da outra parte.

6- Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de 2 reuniões nem ocupados mais de 15 dias com o tratamento do mesmo assunto.

7- De cada reunião será lavrada ata, a qual será assinada por todos os participantes.

Artigo 5.º

Deliberações

1- Sem prejuízo do disposto na lei, a comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes 3 representantes de cada uma das partes.

2- As deliberações serão tomadas por maioria.

3- O elemento designado por comum acordo terá competência para decidir em caso de empate, exceto nas matérias previstas na alínea a) do artigo 3.º

4- Apenas as deliberações respeitantes às matérias previstas na alínea a) do artigo 3.º podem ser objeto de depósito e publicação, desde que tomadas por unanimidade, nos termos da lei.

Artigo 6.º

Garantias e encargos

1- A ausência motivada por participação nos trabalhos da comissão paritária dos representantes sindicais, quando trabalhadores das entidades empregadoras outorgantes, não poderá afetar os direitos daqueles, nomeadamente em matéria de remuneração.

2- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas entidades empregadoras, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos que não sejam trabalhadores das mesmas.

ANEXO II

Áreas funcionais

Áreas funcionais	Descritivo
Tecnologia	Assegurar o planeamento, desenho, desenvolvimento, teste e construção de redes e sistemas.
Operações	Garantir o apoio no cumprimento dos objetivos de negócio da empresa através da implementação e manutenção de serviços e sistemas de informação e comunicação, bem como através da gestão de soluções para clientes.
Comercial	Assegurar a venda e controlo da faturação de produtos e serviços, integrando a responsabilidade global pelo acompanhamento e satisfação do cliente.
Produto e marketing	Assegurar as atividades de marketing e a conceção de produtos, serviços e conteúdos. Efetuar a gestão de produto ao longo do seu ciclo de vida.
Customer care	Identificar pontos de melhoria no serviço ao cliente e desenvolver e acompanhar projetos que permitam aumentar o nível de satisfação dos clientes.
Suporte ao negócio	Assegurar a definição, desenho, otimização e implementação de procedimentos de negócio, numa ótica de melhoria contínua. Apoiar o negócio ao nível da otimização dos recursos, compras e logística, controlando a implementação e cumprimento das boas práticas definidas. Assegurar a interação e interlocução com as entidades regulatórias. Elaborar a análise competitiva do mercado nacional e internacional.
Apoio transversal	Assegurar a implementação e manutenção de ferramentas de gestão no que concerne ao planeamento e controlo de receita e custo, bem como garantir o cumprimento das obrigações de informação contabilística da empresa. Prestar apoio jurídico às diferentes áreas da empresa, representar e defender jurídica e judicialmente os interesses da empresa. Assegurar a definição e implementação das políticas de recursos humanos e de comunicação institucional da empresa.

ANEXO III

Categorias profissionais, conteúdos funcionais e requisitos

	Descritivo Genérico	Formação Académica Preferencial	Formação Técnico-Profissional	Experiência Profissional Anterior	Know-How Técnico	Interação Humana	Iniciativa	Exatidão dos Problemas	Produtividade	Know-How de Gestão
CONSULTOR SÉNIOR	Desenvolver atividades essenciais para o planeamento, dinamização, gestão, coordenação e inovação de projetos estruturais e transversais nas várias áreas e domínios de atuação; conceber e desenvolver técnicas e / ou soluções inovadoras globais, incluindo consultoria através da identificação e desenvolvimento de ações de melhoria e implementação de oportunidades e resultados	Licenciatura ou Mestrado / Pré-Bolonha Doutoramento	Formação técnica profissional nível 5; Formação técnica profissional específica e adequada às funções que exerce; Estudos pós-graduação	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de conhecimentos técnicos de elevada complexidade, criticidade e impacto; reconhecimento e experiência prática relevante e de resultados teóricos decorrentes de formação especializada, experiência e/ou arranjos e a alta capacidade de recurso a conhecimentos técnicos, interdisciplinares, através da consistência de diversas áreas de atividade empresarial; Elevada capacidade de análise crítica, construtiva; Capacidade de planeamento e gestão de processos end-to-end; Desenvolvido e aplicado ao conhecimento adquirido para dinamizar	Capacidade e experiência comprovada de motivação, forte influência, domínio de reações e estabelecimento de relações de confiança com os demais; Eficaz gestão de contactos e relações; Capacidade para gerir conflitos, orientar, promover atitudes, maximizar potencialidades e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais, com vista à obtenção de resultados, utilizando as melhores técnicas de negociação e conciliação	Autonomia em todas as tarefas inerentes à área funcional onde está integrado, apenas limitada pela atribuição de diretivas gerais de ação; Capacidade para implementar regularmente melhorias nos processos e métodos de trabalho com um elevado impacto no desempenho /objetivos da área em que se insere; Capacidade para responsabilidades e assumir a concretização e pela resolução de problemas identificados	Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos como soluções adequadas para problemas de elevada complexidade e variedade e alguma incerteza, sendo necessária a capacidade de desenvolver estudos, pareceres, de resolução de problemas para a seleção da melhor solução a aplicar; resolução de problemas de elevado impacto económico e estratégico	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização rigorosa, eficiente e eficaz dos recursos; Estruturação com vista a maximização dos resultados obtidos e os resultados identificados e propostos	Planeamento, coordenação e integração de equipas e/ou projetos homogêneos em natureza e objetivos, de elevada complexidade e caráter estrutural para a área funcional a ser desenvolvida; Estruturação com vista a maximização dos resultados obtidos e os resultados identificados e propostos
CONSULTOR	Desenvolver atividades orientadas para a elaboração de estudos, implementação e gestão de projetos nas várias áreas e domínios de atuação; estabelecer novas técnicas ou procedimentos inovadores, incluindo consultoria através da identificação de ações de melhoria e implementação de oportunidades	Licenciatura ou Mestrado / Pré-Bolonha	Formação técnica profissional nível 5; Formação técnica profissional específica e adequada às funções que exerce	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Conhecimentos técnicos muito complexos e vastos, que requerem um domínio teórico e prático adquirido normalmente através de uma longa experiência prática e relevantes conhecimentos metodológicos necessários à resolução de problemas	Capacidade de motivar e persuadir fazendo uso da capacidade de negociação, compreender e estabelecer relações de confiança com os demais, fazer uso de contactos e relações; gerir conflitos, planificar atitudes, influenciar comportamentos e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais, na procura de resultados	Nível de autonomia muito elevado, garantindo o cumprimento dos objetivos estabelecidos, através da planificação, controlo de recursos e coordenação de esforços	Capacidade para conceber e propor novos métodos, técnicas ou procedimentos como soluções adequadas para problemas de elevada complexidade e variedade e alguma incerteza, sendo necessária a capacidade de desenvolver estudos, pareceres, de resolução de problemas para a seleção da melhor solução a aplicar; resolução de problemas de elevado impacto económico e estratégico	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios	Planeamento, coordenação e integração de equipas e/ou projetos homogêneos, de natureza e objetivos, de elevada complexidade
TÉCNICO SUPERIOR	Desenvolver atividades orientadas para a conceção, interpretação, monitorização, operacionalização e gestão nas várias áreas e domínios de atuação; propondo soluções de otimização das metodologias e recursos utilizados	Licenciatura / Pré-Bolonha / Bolonha	Formação certificada nível 5	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos técnicos elevados e de alguma variedade, que requerem competências teóricas e práticas, adquiridas através de uma ampla experiência e, em parte, por especialização e qualificações profissionais	Capacidade de motivar e persuadir fazendo uso de contactos e relações; gerir conflitos, modificar atitudes e responder perante todo o tipo de exigências interpessoais	Nível de autonomia elevado, tomando decisões sobre qual das metodologias definidas deve aplicar, de forma a alcançar os objetivos estabelecidos	Capacidade de resolução de problemas complexos e definidos, requerendo a interpretação e critérios próprios para a seleção da solução a aplicar, podendo as respostas fornecidas ser retiradas de situações anteriores	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Coordenação e acompanhamento de equipas e/ou projetos específicos de grande complexidade
TÉCNICO ESPECIALISTA	Desenvolver atividades orientadas para o diagnóstico, análise, operacionalização, integrando conhecimentos técnicos e procedimentos que impliquem elevada especialização nas várias áreas e domínios de atuação	Licenciatura ou Mestrado / Bolonha	Formação certificada nível 4	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos ou sistemas complexos e de alguma variedade, que requerem algumas competências especializadas e normalmente não adquiridas durante o exercício de função ou em parte através de qualificações profissionais	Capacidade de negociação e influência no relacionamento interpessoal, sendo necessária a compreensão dos objetivos e desejos dos outros, bem como a obtenção de informação	Nível médio superior de autonomia pressupondo interpretação de normas, diretivas e procedimentos standard	Capacidade de resolução de problemas, por referência aos procedimentos, processos e sistemas estabelecidos	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Coordenação e acompanhamento de equipas e/ou projetos específicos de média complexidade
TÉCNICO	Desenvolver atividades orientadas para a aplicação de técnicas e conhecimentos específicos em várias áreas e domínios de atuação, intervindo ao nível dos sistemas e equipamentos efetuando ensaios e testes, bem	12º ano de escolaridade	Formação certificada nível 3	De acordo com regras de tempo e posicionamento nas categorias e níveis, definidas para a promoção e progressão	Domínio de procedimentos ou sistemas que podem incluir, desde ao uso de equipamento especializado e de alguma complexidade, adquirido através da experiência profissional	Capacidade para comunicar, servir de interlocutor, nomeadamente para receber instruções e trocar informação, sendo necessária a compreensão dos objetivos	Nível médio de autonomia, devendo aplicar a solução adequada a cada situação, de acordo com os procedimentos em vigor	Resolução de problemas e eleição da solução a aplicar, através da interpretação de normas, procedimentos e instruções de trabalho normalizadas	Elevado nível de produtividade, por referência aos conhecimentos e objetivos exigidos, associado a uma utilização eficiente e eficaz dos respetivos conhecimentos e meios utilizados	Supervisão e/ou coordenação de equipas técnicas de média complexidade

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Categoria	Nível de desenvolvimento	Valor mínimo
Consultor sénior	5	2 527,50
	4	2 123,10
	3	1 920,90
	2	1 769,25
	1	1 465,95
Consultor	5	1 986,62
	4	1 723,76
	3	1 501,34
	2	1 304,19
	1	1 137,38
Técnico superior	5	1 380,02
	4	1 208,15
	3	1 061,55
	2	930,12
	1	813,86
Técnico especialista	5	980,67
	4	864,41
	3	768,36
	2	710,00
	1	695,00
Técnico	5	793,64
	4	707,70
	3	700,00
	2	685,00
	1	670,00

ANEXO V

Subsídios de turno

	Turnos com descanso semanal variável	Laboraçoão contínua com descanso semanal variável
Rotativos	2,5 % com o valor mínimo de 45 €	5 % com o valor mínimo de 90 €

ANEXO VI

Matérias de expressão pecuniária

Matérias	Em vigor a partir de 1/2/2020	
Subsídio de refeição	8,25 €	
Subsídio de pequeno-almoço	2 €	
Subsídio especial de refeição	Pequeno-almoço	2 €
	Almoço	8,25 €
	Jantar	8,25 €
	Ceia	8,25 €
Chamada acidental	15,70 €	
Abono de prevenção	Prevenção com intervenção local	1,77 €
	Prevenção com intervenção remota	2,35 €
	Prevenção com intervenção remota planeada	2,90 €
Subsídio por trabalho a grande altura	13,00 €	

ANEXO VII

Prémio de reforma/aposentaçoão

1- Aos trabalhadores que requeiram a reforma por velhice ou invalidez, nos termos da lei, será atribuído um prémio de reforma/aposentaçoão de acordo com os anos de antiguidades constantes da seguinte tabela:

Anos de antiguidade	Valor do prémio
≥ 15 a 19 anos	220,00
20 a 21 anos	300,00
22 a 23 anos	370,00
24 a 25 anos	480,00
26 a 27 anos	625,00
28 a 29 anos	825,00
30 a 31 anos	1 060,00
32 a 33 anos	1 360,00
34 a 35 anos	1 800,00

36 a 37 anos	2 100,00
38 a 39 anos	2 150,00
≥ 40	2 750,00
≥ 45	3 000,00

2- Para efeitos do disposto no número anterior será considerado todo o tempo efetivo de prestação de serviço na empresa, deduzido dos períodos de suspensão de contrato de trabalho que determinaram a perda de retribuição, excepcionando-se os motivados por situação de doença, acidente de trabalho, pré-reforma ou equiparado.

3- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente ACT estivessem abrangidos pelo regime previsto no Anexo VI do acordo de empresa da PT Comunicações, SA serão integrados no regime previsto no anexo VII do presente ACT.

ANEXO VIII

Regulamento do poder disciplinar

Artigo 1.º

Poder disciplinar

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

2- O exercício do poder disciplinar obedece aos princípios consignados na lei e neste regulamento disciplinar.

Artigo 2.º

Competência disciplinar

A competência disciplinar cabe ao conselho de administração que a poderá delegar.

Artigo 3.º

Prescrição da infração

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 ano a contar do momento em que teve lugar, exceto se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

2- Se a infração for continuada, a contagem do prazo de prescrição correrá a partir do último facto que a integrar.

Artigo 4.º

Sanções e efeitos disciplinares

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores pelas infrações disciplinares que cometeram são as seguintes:

- a) Advertência verbal por superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- f) Despedimento.

2- A previsão do número anterior não prejudica a possibilidade de aplicação da pena de aposentação compulsiva aos trabalhadores a quem se aplica o estatuto de aposentação.

3- As multas aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder 1/3 da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias; e a pena de suspensão não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

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

5- A suspensão implica, para além da não percepção de retribuição, a perda, para efeitos de antiguidade, de tantos dias quantos os da suspensão aplicada.

6- O despedimento implica a cessação de todos os direitos decorrentes da situação de trabalhador da entidade empregadora.

7- Os limites referidos no número anterior relativos à sanção de suspensão com perda de retribuição, são elevados para o dobro, nas situações em que se verifique o condicionalismo legalmente previsto para aplicação da sanção de despedimento com justa causa e existam motivos ponderosos e excepcionais que justifiquem a aplicação de uma sanção disciplinar de índole conservatória.

8- Não pode ser aplicada mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Artigo 5.º

Graduação das sanções

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator.

Artigo 6.º

Confidencialidade do processo disciplinar

O processo disciplinar é sempre de natureza confidencial, seja qual for a fase em que se encontrar, salvo para o arguido e seu defensor, e atentas as restrições derivadas da lei e deste regulamento, designadamente no respeitante a prestação de pareceres.

Artigo 7.º

Procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

2- O responsável pelo serviço de disciplina determinará a apensação, ao mais antigo, de todos os processos pendentes contra um mesmo trabalhador.

3- Os serviços deverão prestar ao instrutor toda a colaboração que este solicitar, por forma a facilitar o apuramento da verdade dos factos noticiados.

Artigo 8.º

Processo disciplinar

1- Sem prejuízo do disposto no artigo seguinte, relativo ao processo disciplinar com vista ao despedimento, o processo desenvolve-se de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Nos casos em que se verifique algum comportamen-

to que indicie a prática de uma infração disciplinar, exceto quando seja intenção aplicar uma advertência verbal, a entidade empregadora entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.

3- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis, passíveis de prorrogação até 15 dias úteis mediante entrega de requerimento fundamentado, para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

4- Se o trabalhador arguido for assistido na defesa por advogado, poderá o processo ser-lhe confiado, caso a complexidade do mesmo o justifique.

5- A entidade empregadora, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo por escrito e fundamentadamente.

6- A entidade empregadora não é obrigada 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 arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

7- As diligências probatórias não deverão exceder, em regra, os 90 dias.

8- Concluídas as diligências, o instrutor elaborará, em 5 dias úteis, um relatório, podendo ser ordenada a realização de diligências complementares que sejam entendidas como necessárias para a descoberta da verdade material e cuja conclusão, em regra, não poderá exceder 30 dias.

9- A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no número 1 do artigo 7.º

10- Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

11- As comunicações previstas nos números anteriores consideram-se realizadas para todos os efeitos legais, ainda que sejam devolvidas por o destinatário se ter recusado a recebê-las ou não as ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que sejam endereçadas para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

Artigo 9.º

Especificidades do processo disciplinar com vista ao despedimento

1- Ao processo disciplinar que vise o despedimento é aplicável o regime geral, previsto no artigo anterior, bem como as normas constantes dos números seguintes.

2- A comunicação ao trabalhador da nota de culpa interrompe o decurso do prazo estabelecido no número 1 do artigo 3.º e no número 1 do artigo 7.º

3- Na mesma data em que seja entregue ao trabalhador a nota de culpa, com a comunicação da intenção de despedimento, deverão ser remetidas à comissão de trabalhadores e à associação sindical respetiva cópias daquela comunicação e da nota de culpa.

4- Concluídas as diligências probatórias, o processo deve ser enviado, por cópia integral à comissão de trabalhadores e à associação sindical respetiva que podem, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

6- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos, nos termos do número 4 anterior, não podendo ser invocados factos não constantes na nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador.

7- A decisão de despedimento deve ser comunicada por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como à respetiva associação sindical.

8- O trabalhador pode, mediante providência cautelar regulada no código de processo do trabalho, requerer a suspensão preventiva do despedimento no prazo de 5 dias úteis, a contar da data da receção da comunicação de despedimento.

Artigo 10.º

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 90 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou que dele seja conhecida.

3- A comunicação de despedimento considera-se eficaz para todos os efeitos legais, ainda que seja devolvida por o destinatário se ter recusado a recebê-la ou não a ter levantado no prazo previsto no regulamento dos serviços postais, desde que seja endereçada para a morada indicada pelo trabalhador e constante do SAP RH.

Artigo 11.º

Registo disciplinar

A entidade empregadora deverá manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, nos termos da lei.

Artigo 12.º

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, poderá o trabalhador arguido ser suspenso preventivamente sem perda de retribuição, por despacho fundamentado do responsável pelos serviços de disciplina.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador por escrito justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na entidade empregadora é inconveniente, nomeadamente para averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- Tratando-se de trabalhador que seja representante sindical ou de membro de comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, a suspensão não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Artigo 13.º

Suspensão da sanção

1- A entidade que proferir decisão punitiva pode, se assim o entender, suspender a execução das sanções referidas nas alíneas *b)* e *e)* do artigo 4.º deste regulamento, por um período de 1 a 3 anos.

2- O despacho de suspensão deverá ser fundamentado.

3- Decorrido o prazo da suspensão, sem que o arguido tenha sido punido com outra sanção, os efeitos da decisão punitiva serão eliminados do seu registo disciplinar.

4- A sanção suspensa será executada se o arguido, no decurso do prazo fixado, for punido com outra sanção.

Artigo 14.º

Reclamação e impugnação

1- O arguido poderá reclamar hierarquicamente da sanção que lhe seja aplicada.

2- O arguido tem o prazo de 10 dias, contados da notificação da decisão punitiva, para apresentar a reclamação referida no número anterior.

3- A apresentação da reclamação hierárquica suspende a execução da decisão punitiva.

4- A decisão da reclamação terá de ser proferida no prazo máximo de 30 dias úteis.

Artigo 15.º

Revisão

A revisão de processos disciplinares só é admissível quando se verificarem circunstâncias ou meios de prova suscetíveis de demonstrar a inexistência dos factos que influíram decisivamente na condenação e que o arguido não tivesse tido possibilidade de invocar no decurso do processo em que foi punido.

Artigo 16.º

Disposição transitória

Os processos disciplinares em curso à data da entrada em vigor deste regulamento passarão, sem prejuízo do já processado, a reger-se pelas disposições dele constantes.

ANEXO IX

Matérias ressalvadas no âmbito do acordo de empresa da PT Comunicações, SA

Em conformidade com a cláusula 104.ª do presente ACT, as partes acordam que ficam expressamente ressalvadas, até à conclusão da sua revisão, as seguintes matérias do Acordo de empresa da PT Comunicações, SA (AE):

a) Cláusula 68.ª - Diuturnidades;

b) Anexo VIII - «Regime previsto no capítulo XI do AE».

Protocolo 2020

As entidades empregadoras e as associações sindicais outorgantes acordam o seguinte:

1- Garantir as medidas e renovar os compromissos assumidos no protocolo publicado em anexo ao acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 20, de 29 de maio de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2013, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, no que respeita à empregabilidade, princípios gerais de evolução profissional/carreiras, avaliação de desempenho e o regime aplicável aos trabalhadores ex-Marconi.

2- Dar continuidade às políticas de evolução e desenvolvimento profissional desenvolvidas pelas entidades empregadoras, de acordo com as respetivas disponibilidades financeiras, reforçando e reconhecendo a meritocracia.

3- Garantir um número mínimo de 150 movimentos de evolução profissional, até ao final de 2020, concretamente 100 progressões e 50 promoções, acrescidos de mais 30 progressões e 30 promoções, neste caso para trabalhadores com 10 ou mais anos sem evolução profissional.

4- Garantir um mínimo de 60 movimentos de evolução profissional, até 31 de março de 2021, previsivelmente 30 progressões e 30 promoções, para trabalhadores com 5 ou mais anos sem evolução profissional, com efeitos a dezembro de 2020.

5- Discutir conjuntamente as eventuais alterações que se mostrem necessárias implementar no âmbito da avaliação de desempenho e matérias conexas, como a evolução profissional e a valorização dos salários, analisando e procurando negociar as respetivas propostas.

6- Atualizar para 740,00 € os vencimentos base dos trabalhadores ao serviço à data de assinatura do presente acordo,

com efeitos a 1 de julho de 2020.

7- Garantir que as alterações ao regime do subsídio de turno produzam efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2020.

8- Reunir durante o primeiro trimestre de 2021 para analisar a possibilidade de discussão das matérias salariais e de expressão pecuniária.

9- Garantir, até ao final de 2021, os benefícios de comunicações nas condições em vigor à data da assinatura do presente acordo.

10- Garantir, até ao final de 2021, as atuais condições do plano de saúde clássico.

11- Dar continuidade às políticas ativas de responsabilidade social interna e de respeito pela diversidade, assumindo-se como referência no plano empresarial, nomeadamente, no âmbito das obrigações assumidas internacionalmente.

12- Desenvolver os melhores esforços no sentido de encontrar soluções de otimização dos subsídios de natureza social.

13- Dar continuidade à política de sustentabilidade da empresa, designadamente, através da implementação de boas práticas ambientais na organização.

14- Implementar medidas com o objetivo de promover o envelhecimento ativo dos trabalhadores e premiar a passagem à reforma/aposentação, concretamente:

14.1- Até 31 de dezembro de 2021, o valor do prémio previsto e atribuído nos termos do disposto nos números 1 e 2 no anexo VII do presente ACT, será pago em dobro aos trabalhadores no ativo que se reformem/aposentem na idade normal prevista para o efeito, se reformem/aposentem antecipadamente ou, independentemente da idade, se reformem/aposentem por invalidez.

14.2- No período de 6 meses imediatamente anterior à passagem do trabalhador à situação de reforma por velhice/aposentação, pode a entidade empregadora conceder ao trabalhador, a pedido deste, a dispensa de 2 dia por mês de comparência ao trabalho, sem perda de direitos.

14.3- A dispensa prevista no número anterior só será concedida aos trabalhadores que assumam formalmente o compromisso de se reformarem/aposentarem logo que perfaçam a idade normal prevista para o efeito ou que requeiram antecipadamente a respetiva reforma/aposentação.

15- Desenvolver os melhores esforços para alargar progressivamente alguns dos benefícios previstos no presente ACT a empresas Altice Portugal não abrangidas.

16- Assumir o compromisso de manter estabilizado o clausulado do presente acordo durante o período de dois anos após a data da sua entrada em vigor.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código de Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva:

a) Empregadores abrangidos: a MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, a PT Cloud e Data Centers, SA, a Altice Labs, SA, a Altice - Associação de Cuidados de Saúde, a Fundação Altice Portugal, a Portugal Telecom Data Center, SA, a MEO - Serviços Técnicos de Redes de

Comunicações Eletrónicas, SA, a FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA e a PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA.

b) Trabalhadores abrangidos - 7514.

c) Trabalhadores não sindicalizados - 4139.

Pela MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA:

Alexandre Filipe Teixeira da Fonseca, presidente do conselho de administração.

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

Pela PT Cloud e Data Center, SA:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, presidente do conselho de administração.

Pela Altice Labs, SA:

Alexandre Filipe Teixeira da Fonseca, presidente do conselho de administração.

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

Pela Altice - Associação de Cuidados de Saúde:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, presidente do conselho de administração.

Pela Fundação Altice Portugal:

Alexandre Filipe Teixeira da Fonseca, presidente do conselho de administração.

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, administrador executivo.

Pela Portugal Telecom Data Center, SA:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

FASTFIBER - Infraestruturas de Comunicações, SA:

Alexandre Miguel Mourão Paula de Matos, administrador.

Alexander Stefan Hans Freeze, administrador.

Pelo MEO - Serviços Técnicos de Redes de Comunicações Eletrónicas, SA:

Alexandre Filipe Teixeira da Fonseca, presidente do conselho de administração.

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, procurador.

PT Contact - Telemarketing e Serviços de Informação, SA:

João Zúquete Dutschmann de Jesus da Silva, presidente do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

António Marques Moura, mandatário.

Vitor Manuel Oliveira Lima Correia, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Grupo Portugal Telecom - STPT:

Jorge Manuel Almeida Félix, mandatário.
Maria Guilherme Esteves Dias, mandatária.

Pelo Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços - SINDETELCO:

José António de Jesus Arsénio, mandatário.
Manuel António Serraninho Vaz, mandatário.
Eduardo Gomes Colaço, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros das Telecomunicações - TENSIQ:

Francisco Figueiredo Violante, mandatário.
Ricardo Augusto Pereira de Carvalho, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT:

Francisco Manuel Cardoso Gonçalves, mandatário.
Rui Filipe Modesto Assunção, mandatário.

Pelo Sindicato das Comunicações de Portugal - SICOMP:

Vitor Manuel Martins, mandatário.
Luís Vitor Rijo Alves Fernandes, mandatário.
Vitor Manuel Carreira Libório, mandatário.

Pela Federação dos Engenheiros que representa os seguintes sindicatos, seus filiados:

SERS - Sindicato dos Engenheiros;
SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos.

José Joaquim Coelho da Silva Monteiro, mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS:

Antonino Manuel Henriques Simões, mandatário.
Paulo Jorge Carvalho Branco, mandatário.

Pelo Sindicato dos Economistas:

João Manuel Netas Neves, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

José António de Jesus Arsénio, mandatário.

Pelo Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE:

José de Lima Barbosa, mandatário.
Joaquim Vieira Soares, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, mandatário.
Rui Alexandre Silva Miranda Carvalho Feixeira, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas - FENTCOP:

Luís Miguel de Sousa Carvalho, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos - SNAQ:

Victor Manuel Martins, mandatário.
Luís Vitor Rijo Alves Fernandes, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT:

Carlos Galvão, mandatário.
Paulo Gonçalves, mandatário.

Depositado em 25 de janeiro de 2021, a fl. 146 do livro n.º 12, com o n.º 20/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/ 2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Parvalorem, SA e outra e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão global

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito geográfico

O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- O presente acordo aplica-se à Parvalorem, SA que exerce a atividade de «atividades de consultoria, orientação e assistência operacional às empresas ou a organismos», adiante designada por Parvalorem e à IMOFUNDOS - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA, adiante designada por IMOFUNDOS e ambas conjuntamente designadas por empresa e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e no Sindicato Independente da Banca, aqui representados pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, o presente acordo abranje 2 empregadores e estima-se que sejam abrangidos cerca de 91 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma, quando se encontravam ao serviço das empresas, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos previstos na cláusula 102.^a

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua recepção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente acordo, a respetiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

6- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações dos valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

7- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efectiva;

b) Actualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as empresas procedam à actualização dos valores constantes do anexo II para cada nível.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e outros três pelas empresas.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes três elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

As empresas e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada empresa, para desempenho de cargos estatutários e regulamentares dos Sindicatos, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

a) Entre 1 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;

b) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;

c) Entre 200 e 499 trabalhadores: três, a tempo inteiro;

d) Entre 500 e 999 trabalhadores: quatro, a tempo inteiro;

e) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: cinco, a tempo inteiro;

f) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: seis, a tempo inteiro;

g) Por cada fracção de 1000 para além de 3000: um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo, inscritos em cada sindicato em 31 de

dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a empresa, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos cargos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea *k*) do número 2 da cláusula 48.^a

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direcção dos sindicatos.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da atividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com exceção do acréscimo a título de falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7- No exercício dos direitos de atividade sindical na empresa, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Dispor para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, posto à sua disposição sempre que o queiram;

b) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela empresa;

c) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

8- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção é o previsto na lei.

9- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- As empresas descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à empresa.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as Instituições devem enviar, em suporte informático, ao sindicato respetivo os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferên-

cia dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a empresa.

5- As anomalias eventualmente detetadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser retificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês seguinte àquele em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 65.^a e 68.^a, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data de admissão na empresa ou em entidade em cuja posição de empregador a empresa tenha sucedido, nas condições contratadas.

2- Por acordo entre a empresa ou a entidade em cuja posição a empresa tenha sucedido e o trabalhador, na data de celebração do contrato de trabalho, pode ser considerado para os efeitos previstos no número anterior o tempo de serviço prestado em instituições de crédito ou sociedades financeiras subscritoras.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respetiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os atos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respectivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efetuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra.

2- A empresa deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, as funções de gestão, de coordenação, e respetivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselha-

mento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão directamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre a empresa e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 68.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres da empresa

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos da empresa:

a) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

b) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objectivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a;

b) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

a) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador;

2- A violação do disposto no número anterior constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em dois grupos:

a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções directivas;

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções técnicas e operacionais que exerçam as atividades próprias da empresa ou de apoio àquelas atividades;

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respectivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos

trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

Cláusula 21.^a

Promoções por mérito

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar, cada empresa deve proceder, anualmente, no grupo B, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, correspondentes a 15% de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam até ao nível 9.

2- O total global apurado pela aplicação da percentagem prevista no número anterior será sempre arredondado para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- Nas empresas em que o número de trabalhadores colocados no grupo B seja inferior a 10, as promoções de nível podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Os trabalhadores do grupo e níveis referidos no número 1 da presente cláusula que registem 7 anos de avaliações de desempenho positivas, posteriores à entrada em vigor do presente acordo, e que, nesse período, não tenham qualquer promoção, serão promovidos ao nível imediatamente superior.

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, as empresas podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova categoria.

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 67.^a

5- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a actividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos pelas empresas.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- As empresas e o trabalhador podem acordar por escrito que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- As empresas podem transferir o trabalhador para:

- a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde reside;
- b) Qualquer outra localidade, desde que não implique um

aumento do tempo já dispendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição.

3- Fora dos casos previstos no número 2, as empresas não podem transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, as empresas devem comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, as empresas custearão sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 67.^a, número 2, alínea b), aplicado:

i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) Aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela instituição não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em

regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

3- Em situações especiais, por acordo entre a empresa e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

c) A empresa e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

4- A empresa pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A empresa deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- Os horários de trabalho são fixados pelas empresas, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da empresa, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 33.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

3- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efetuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efetuar-se no próprio dia, salvo se a empresa anuir em maior prazo.

4- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 34.^a

Atividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos serviços em que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré-estabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores po-

dem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 35.^a

Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se refere a cláusula 34.^a

Cláusula 36.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas empresas é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

- a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

2- A nível global da empresa não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

3- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela empresa ou consentida pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:

- a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

- a) Com deficiência ou doença crónica;
- b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

Cláusula 37.^a

Horário do serviço de limpeza

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento da empresa.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 38.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) Em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

Cláusula 39.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

- a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;
- b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;
- c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a empresa, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 41.^a

Cláusula 40.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 41.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, com acréscimo de 1 dia útil de férias quando o trabalhador, tendo prestado trabalho no ano anterior completo, registre nesse ano até um dia de falta justificada ou dois meios dias de falta justificada, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 42.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 43.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a empresa e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acor-

do entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a empresa.

4- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço das empresas, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 45.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da empresa.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, em razão do interesse da empresa um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da empresa, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 46.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a empresa paga a retribui-

ção e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 47.^a

Suspensão de férias

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

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 44.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

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

6- Sempre que entenda, pode a empresa proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto com o trabalhador ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 48.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto na cláusula 44.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 48.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

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

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

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis para a direcção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

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

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de

dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea *e*) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea *i*) do mesmo número.

8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 49.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea *h*), nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea *i*), sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

c) As previstas na alínea *j*) quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da empresa.

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 50.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

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

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o

disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 52.^a

Dispensas de assiduidade

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade nos seguintes dias:

a) Na véspera de Natal;

b) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano do 1.º ciclo e do 2.º ciclo do ensino básico, sendo a dispensa gozada apenas por um dos progenitores, quando ambos sejam trabalhadores das empresas;

c) No dia de aniversário do trabalhador.

2- As dispensas previstas nas anteriores alíneas *b*) e *c*) não devem prejudicar o normal funcionamento dos serviços e devem ser comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, se autorizado, por período inferior.

3- Quando a dispensa prevista na alínea *c*) não possa ser gozada pelo trabalhador por motivo imputável à empresa, poderá a mesma ser gozada noutra dia acordado entre o trabalhador e a empresa.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 53.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

2- O trabalhador conserva o direito à categoria profissional.

3- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade.

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 55.^a

Regalias do trabalhador-estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, a empresa pode participar os mesmos.

3- As empresas concedem aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3. da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano lectivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 56.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 57.^a

Definição de retribuição

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

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

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

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 58.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) *Retribuição mínima de ingresso*: a fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A e B e constante do anexo II ao presente acordo;

b) *Retribuição de base*: a fixada na tabela constante do anexo II;

c) *Retribuição mínima mensal*: a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) *Retribuição mensal efetiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Gratificações concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 59.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 60.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

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

Sendo Rm a retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efetiva.

Cláusula 60.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho nocturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 61.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efetiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 62.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 63.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1- A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho com o acordo expresso do trabalhador.

3- O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 64.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 60.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150,00 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175,00 %

b) Nocturno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,50 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 66.^a

3- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 66.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 65.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

5- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remun-

neratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será actualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 66.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respectiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos Sindicatos, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 67.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela empresa o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 x preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a empresa.

3- As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do valor fixado no anexo III, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

5- Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes

daquela hora.

6- Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13h00 ou das 20h00, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo III, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

7- Para além do previsto nos anteriores números 4 a 6, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

9- A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, de valor igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 no anexo II, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

11- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 71.^a, número 2, não sendo, conseqüentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

12- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter-Ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no número 5 desta cláusula.

13- Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

14- Os valores das ajudas de custo referidos nos números 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

15- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social.

Cláusula 68.^a

Prémio de antiguidade

1- Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- À data da passagem à situação de reforma ou invalidez, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de va-

lor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3- Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos deste acordo.

4- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos números 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repressão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5- Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As ocorridas ao abrigo do regime da parentalidade que devam considerar-se como prestação efectiva de trabalho;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6- Quando o trabalhador estiver incurso no número 4 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de reforma ou invalidez.

7- O prémio referido no número 1 desta cláusula será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 69.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respec-

tivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respectivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 70.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a empresa e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra entidade nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova entidade implica o regresso do trabalhador à empresa, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 71.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores

que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.

Cláusula 73.^a

Prescrição da infracção e do procedimento disciplinar

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

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 74.^a

Sanções aplicáveis

1- A empresa pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, exceto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infrator, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste Acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 76.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A empresa mantém devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efectuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a empresa fornece ao sindicato respectivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 77.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respetivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 73.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 78.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 79.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

1- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- A empresa, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à empresa, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a empresa dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respetiva associação sindical.

Cláusula 80.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 81.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 73.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 79.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 79.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 82.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a empresa pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da mesma.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e segurança e saúde no trabalho

Cláusula 83.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

2- A empresa deve assegurar, nas acções de formação que venha a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula

67.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 84.^a

Salubridade e segurança no local de trabalho

A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 85.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa é obrigada a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 86.^a

Segurança Social

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 87.^a

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no activo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor constante no anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das empresas, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 88.^a

Cláusula 88.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II, sem prejuízo do

disposto na cláusula 100.^a

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até ao ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das empresas subscritoras, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida guarda da criança.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 89.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II, sem prejuízo do disposto na cláusula 100.^a

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da Instituição da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

SECÇÃO II

Empréstimos para habitação

Cláusula 90.^a

Disposição transitória

Todos os trabalhadores das empresas, abrangidos pelo presente acordo que, à data da sua entrada em vigor mantenham um empréstimo para habitação nos termos de regulamento de crédito à habitação aprovado ao abrigo do acordo colectivo de trabalho do sector bancário revogado, conforme referido no número 1 da cláusula 102.^a, mantêm integralmente o referido regime para os empréstimos em causa.

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 91.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um Serviço de Assistência Médico-Social previsto no pre-

sente acordo colectivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 93.^a e 94.^a, e são geridos pelo sindicato respectivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 92.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) Os trabalhadores da empresa e respectivos familiares;

b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou velhice quando se encontravam ao serviço da empresa ou de instituições crédito abrangidas por regulamentação coletiva que previsse sistema complementar de assistência médica assegurado pelo SAMS e respetivos familiares;

c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do regime geral de Segurança Social;

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respetivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que tal for condição para usufruir do respetivo SAMS.

5- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 8 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores dos sindicatos e os seus familiares, por decisão do empregador que abranja todos os trabalhadores, ficando sujeitos ao regime previsto nesta secção.

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com os Sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do sector bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo

de adesão a celebrar com os sindicatos subscritores do presente acordo.

8- Mantém ainda a condição de beneficiário:

a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado.

c) Os trabalhadores ou reformados dos Sindicatos e dos SAMS respectivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos dos sindicatos e dos SAMS respectivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

e) Os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

f) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

9- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 8, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

10- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6. e 7. anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respetivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem prejuízo de exclusões excepcionais em função da idade, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

11- Para além do estabelecido no número 10 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 93.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo da empresa constam do anexo IV.

2- Nas situações previstas nos números 5, 6. 7. e 8. da cláusula 92.^a, as contribuições para os SAMS referidas no número 1 constituirão encargo da entidade empregadora.

3- As contribuições referidas nos números anteriores são actualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

4- Nos anos em que não seja acordado qualquer aumento da tabela desse acordo, as contribuições referidas nos números 1 e 2 desta cláusula são actualizadas com a aplicação do percentual do aumento da massa salarial do universo de trabalhadores que em 1 de janeiro de cada ano se encontra ao serviço das empresas.

5- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 do mês seguinte ao da publicação do presente acordo, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo da empresas que constam da cláusula 144.^a, número 4. alínea a), do ACT revogado.

Cláusula 94.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3. e 4. da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou reforma: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social e/ou CGA, nos termos legais;

c) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos na alínea b) anterior: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 93.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

d) pensionistas ou reformados: a verba correspondente a 1,50 % do valor das respectivas prestações.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de janeiro de 2008 e que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) nas situações previstas na alínea b) do número anterior com excepção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) nas situações previstas na alínea d) do número anterior: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 92.^a, número 7 obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no activo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência,

e) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 93.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras;

f) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 92.^a, números 6 e 7 obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: a verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efectiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 95.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As empresas remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 da cláusula 93.^a, nas alíneas a) e b) do número 1 e nas alíneas a) e b) do número 3 da cláusula 94.^a

2- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

3- A suspensão da inscrição por prazo superior a 9 meses determina a perda irreversível da qualidade de beneficiário do SAMS.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 96.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores das empresas é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 97.^a

Exercício da actividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do acto eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 98.^a

Plano complementar de pensões - Universo fechado

1- O conjunto dos trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 2008, inscritos no regime geral da Segurança Social, que à data da entrada em vigor do presente acordo se encontram ao serviço das empresas outorgantes e que beneficiam, atualmente, de um plano de pensões de contribuição definida nos termos dos números seguintes, manterão, como universo fechado, esse benefício.

2- Os trabalhadores referidos no número anterior são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das empresas e dos trabalhadores.

3- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das empresas e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do

subsídio de Natal.

4- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a empresa creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

5- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à empresa decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

6- A alteração da escolha referida no número 4 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

7- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelas empresas e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas na presente cláusula para estas eventualidades.

8- Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

9- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas empresas e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras do acordo colectivo de trabalho do sector bancário para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

11- As empresas estabelecem as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 99.^a

Regime transitório de promoções obrigatórias por antiguidade

Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente acordo, tenham direito a promoções obrigatórias por antiguidade, nos termos da cláusula 18.^a do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 20 de maio de 2011, mantêm o direito a uma promoção obrigatória por antiguidade, nos exactos termos previstos naquela cláusula, para cujo regime se remete.

Cláusula 100.^a

Normas imperativas

As disposições do presente acordo aplicam-se apenas

nos casos em que normas imperativas, decorrentes designadamente do facto de a empresa se tratar de empresa pública, não imponham, para o efeito, um regime diferente.

Cláusula 101.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo da empresa ficam sujeitas, até ao final do mês correspondente ao da publicação do presente ACT, ao disposto na alínea a) do número 4, número 5 e número 6 da cláusula 144.^a do acordo colectivo de trabalho do sector bancário revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo IV.

Cláusula 102.^a

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto à empresa, o acordo colectivo de trabalho outorgado por várias instituições de crédito e os Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2011 e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre as empresas e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 103.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 104.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 105.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo V.

Cláusula 106.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre a empresa e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 107.^a**Reembolsos**

O trabalhador deve devolver à empresa o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação directamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
		Diretor	16
Grupo A	Diretiva	Diretor adjunto	14
		Subdiretor	13
		Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
Grupo B	Técnica	Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
		Responsável de área	8
		Operacional	Supervisor
		Secretário(a)	6
		Assistente operacional	5

Categorias profissionais do grupo A - Área diretiva

Diretor, diretor adjunto, subdiretor - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora;

elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário(a) - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso:

Grupos A e B - 729,49 €

2- Tabela de níveis de retribuição de base:

Nível	Retribuição de base (euros)
18	2 696,15
17	2 437,90
16	2 268,15
15	2 089,55
14	1 907,04
13	1 730,79
12	1 584,99
11	1 460,03
10	1 305,90
9	1 198,12
8	1 085,39
7	1 004,42
6	949,75
5	840,40
4	729,49
3	635,00
2	635,00
1	635,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 55.^a, número 3): 19,04 €.

4- Diuturnidades (cláusula 65.^a, número 1): 40,40 €.

5- Subsídio de refeição (cláusula 66.^a): 8,94 €.

6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 67.^a, número 5): 146 273,41 €.

7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 71.^a, número 2): 146 273,41 €.

8- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 87.^a, número 1): 750,00 €.

9- Subsídio infantil (cláusula 88.^a, número 1): 24,82 €.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico: 27,59 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico: 39,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico: 48,47 €;

d) Ensino secundário: 59,86 €;

e) Ensino superior: 67,45 €.

ANEXO III

Ajudas de custo

Cláusula 67.^a

Despesas com deslocações:

Cláusula 67.^a, número 4:

Em território português

Total 49,74 €

Parcial 24,87 €

No estrangeiro

Total 174,01 €

Parcial 87,01 €

Cláusula 67.^a, número 6: 15,46 €

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

Por cada trabalhador no activo	139,96 €
Por cada reformado	96,75 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido a repartir na proporção prevista na cláusula 142. ^a do ACT ora revogado para a pensão de sobrevivência	41,23 €

ANEXO V

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais Acordo novo	Correspondência com as categorias profissionais da Parvalorem	
A	Diretiva	Diretor	Diretor	
		Diretor adjunto	Diretor adjunto	
		Subdiretor	Subdiretor	
		Técnico de grau I	Técnico de grau I	
B	Técnica	Técnico de grau II	Técnico grau II/ Analista coordenador OM	
		Técnico de grau III	Subgerente Assessor Técnico grau III Técnico	
		Técnico de grau IV	Técnico grau IV Programador informático	
		Assistente técnico	Auxiliar de inspeção Agente organização e métodos	
	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento	
		Supervisor	Chefe sector/sub chefe administrativo de estabelecimento	
		Secretário(a)	Secretária	
			Assistente operacional	Administrativo Telefonista/rececionista/auxiliar especialista/eletricista (*) (Grupo II)

Lisboa, 5 de janeiro de 2021.

Parvalorem, SA:

Sofia Brígida Correia dos Santos de Marçal Teixeira Furtado Torres, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Susana Cristina Vaz Velho Larisma, na qualidade de administradora.

IMOFUNDOS - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Sofia Brígida Correia dos Santos de Marçal Teixeira Furtado Torres, na qualidade de administradora.

Susana Cristina Vaz Velho Larisma, na qualidade de administradora.

Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e do Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Marques Carreira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de janeiro de 2021, a fl.146 do livro n.º 12, com o n.º 21/2021, 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 OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e definições gerais

Cláusula 1.ª

(Âmbito)

1- O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se à OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA, adiante designada também por empresa ou OGMA, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, adiante designadas por sindicatos.

2- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço no estrangeiro.

3- A OGMA tem como atividades principais: (i) a manutenção, reparação e modificação de aeronaves, motores, aviónicos, acessórios e equipamentos; (ii) a fabricação e montagem de componentes e estruturas de aeronaves e de equipamento aeroespacial; (iii) e o desenvolvimento, ensaio e produção de material aeronáutico e aeroespacial e equipamentos militares.

4- O presente AE abrange a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e um número estimado de 1850 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e vigorará por um período de 36 meses, renovando-se por períodos sucessivos de 24 meses, enquanto não ocorrer a sua denúncia.

2- Por acordo entre as partes outorgantes, a revisão do presente AE poderá verificar-se antes do decurso dos prazos previstos no número anterior.

3- As retribuições constantes do anexo I e as demais prestações pecuniárias previstas no presente AE serão revistas anualmente, produzindo efeitos desde o dia um de Janeiro de cada ano, salvo acordo das partes outorgantes em sentido diverso.

Cláusula 3.ª

(Denúncia)

1- A denúncia do presente AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, decorridos 33 meses após a sua entrada em vigor ou decorridos 21 meses após o início de cada renovação.

2- A denúncia deve ser efetuada por comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

Cláusula 4.ª

(Definições gerais)

Para efeitos do disposto no presente AE entende-se por:

a) Categoria profissional: é a qualificação correspondente à natureza e espécie das funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador indicada pelo respetivo enquadramento profissional;

b) Carreira profissional: sistema que define as linhas orientadoras da evolução dos trabalhadores nos grupos profissionais;

c) Enquadramento: posição relativa de cada categoria na carreira profissional;

d) Função: conjunto de tarefas convergentes na consecução de determinado resultado;

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

f) Turnos: organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho de forma rotativa, contínua ou descontínua, podendo executar o trabalho a diferentes horas no decurso de um dado período de dias ou semanas.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

(Admissões)

1- As admissões e modalidades de contrato individual de trabalho adotadas pela empresa, respeitadas as circunstâncias específicas de cada posto de trabalho e as necessidades que serve, são da competência das OGMA.

2- A celebração de contratos de trabalho a termo, certo ou incerto, está dependente da verificação dos requisitos previstos na lei.

3- A idade mínima de admissão é de 18 anos, com exceção dos contratos de aprendizagem e ou formação.

4- Na admissão de trabalhadores, a OGMA atenderá, entre outros fatores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada, bem como à sua aptidão física, verificada por inspeção médica.

Cláusula 6.^a

(Período experimental)

1- O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração, sem prejuízo das exceções decorrentes da lei:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente, chefias e quadros superiores;

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração inferior a 6 meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

Cláusula 7.^a

(Preenchimento de vagas)

1- As vagas que vierem a estar disponíveis na OGMA serão preenchidas prioritariamente através de recrutamento interno, aberto a todos os trabalhadores da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher, em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respetiva.

2- O provimento das vagas será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente pela OGMA, sendo o respetivo anúncio divulgado através de comunicação interna da empresa.

3- No caso de igualdade no concurso interno, a OGMA dará preferência no preenchimento da vaga ao trabalhador com maior antiguidade na empresa.

4- Na falta de candidatos nas condições previstas no nú-

mero 1, a empresa procederá a recrutamento externo para o preenchimento da vaga em questão.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 8.^a

(Organização do trabalho e regulamentos internos)

1- Os termos da prestação de trabalho são da competência da OGMA, podendo esta elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e, se omissos, na lei.

2- Na definição de novos regulamentos e/ou normas internas ou alteração das atualmente em aplicação, no que respeita às matérias previstas no número anterior, a OGMA promoverá a prévia auscultação dos Sindicatos outorgantes e, nas matérias pertinentes, também aos representantes para a segurança e saúde no trabalho.

3- As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4- As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

5- Até definição de nova regulamentação interna ou revogação expressa da existente, mantêm-se em vigor todos regulamentos atualmente estabelecidos, desde que não contrariem este AE.

Cláusula 9.^a

(Categorias profissionais e funções desempenhadas)

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- A relação das categorias e atividades profissionais encontram-se no anexo III a este AE, do qual fazem parte integrante, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Nos termos da cláusula 84.^a (comissão paritária) poderão ser criadas novas categorias profissionais ou ser definidas novas atividades que se considerarão parte integrante deste AE.

4- A atividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que venha a adquirir com formação.

5- Quando o interesse da empresa o exija, pode a OGMA encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- A atribuição ao trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, nos termos do número anterior, não pode exceder 12 meses, salvo se fundamentada na substituição de trabalhador ausente.

7- Quando aos serviços temporariamente desempenhados

corresponder um tratamento remuneratório mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício desses serviços.

Cláusula 10.^a

(Posto de trabalho - mudança)

1- Entende-se por posto de trabalho um lugar determinado na empresa onde o trabalhador regularmente desempenha as suas funções e que visam alcançar um determinado objetivo.

2- A empresa pode mudar o trabalhador do respetivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando conhecimento prévio por escrito ao trabalhador, sempre que possível com uma antecedência mínima de cinco dias úteis, onde conste a razão da mudança e se especifique se a mesma é definitiva ou temporária, caso em que deve ser indicada a duração previsível.

3- São razões justificativas da mudança do posto de trabalho:

- a) A substituição de trabalhadores ausentes;
- b) O aumento temporário de serviço;
- c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;
- d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa;
- e) Outras admitidas nos termos da lei.

4- Nas situações previstas nos números anteriores, a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador, se necessário, a formação profissional adequada ou um período de estágio.

5- Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula por decisão unilateral da OGMA não poderá resultar diminuição da retribuição ou qualquer outro prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6- Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

Cláusula 11.^a

(Local de trabalho)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo de se encontrar adstrito às deslocações inerentes ao desempenho das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Salvo acordo em sentido diverso com o trabalhador, em regra o local de trabalho dos trabalhadores da OGMA é o conjunto de instalações da empresa em Alverca do Ribatejo.

Cláusula 12.^a

(Trabalho fora da empresa)

1- Este AE aplica-se em todo o território nacional e, ainda, com as devidas adaptações, aos trabalhadores deslocados no estrangeiro, ressalvadas as condições específicas acordadas entre a empresa e esses trabalhadores, em virtude da deslocação.

2- Nas deslocações em serviço, o direito a ajudas de custo inicia-se na data e termos acordados.

3- O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporá-

rio fora da empresa, o horário de trabalho ali em vigor, mas nunca superior ao período normal de trabalho estabelecido neste AE.

4- A retribuição mensal e a remuneração do trabalho suplementar dos trabalhadores deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste AE, processar-se-ão nos moldes nele estabelecido.

5- Salvo acordo em sentido diverso, quando a deslocação é superior a 30 dias, o trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal aí praticado e observará os feriados em vigor nesse território. Quando a deslocação for inferior a 30 dias, o trabalhador gozará, após o seu regresso, os dias de compensação dos feriados nacionais não gozados em virtude dessa deslocação.

6- Os transportes impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos ou pagos pela OGMA.

Cláusula 13.^a

(Comissão de serviço)

1- É da responsabilidade da empresa estabelecer e aprovar a sua estrutura orgânica, bem como as respetivas competências e as qualificações para os cargos de direção e chefia, cuja natureza suponha especial relação de confiança.

2- As funções de direção, de chefia dependentes da administração, de administração ou equivalentes e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares destes cargos, bem como quaisquer outras funções cuja natureza suponha especial relação de confiança, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço.

3- Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de 60 ou 90 dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou um período superior a dois anos.

4- O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta como se tivesse sido prestado na categoria de que o trabalhador é titular.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 14.^a

(Princípio geral)

A OGMA e os trabalhadores devem no exercício da sua atividade atuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa-fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 15.^a

(Deveres da OGMA)

São nomeadamente deveres da OGMA:

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

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

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

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

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

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

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, sem prejuízo da transferência dessa responsabilidade no âmbito de apólice de seguro;

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

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

j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Emitir ao trabalhador certificado e/ou declaração donde conste, nomeadamente, a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outros aspetos relevantes do contrato de trabalho, nos termos do dever legal de informação;

l) Cumprir integralmente as disposições deste AE e as normas dele emergente;

m) Facultar a consulta, pelos trabalhadores que o solicitem, dos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional;

n) Proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

o) Facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação da empresa, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber e, bem assim, o número de apólice de acidentes de trabalho.

Cláusula 16.^a

(Deveres do trabalhador)

1- São deveres do trabalhador:

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

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

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

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

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

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

i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pela empresa;

j) Participar ao superior hierárquico os acidentes e ocorrências anómalas que se tenham verificado no serviço;

k) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

l) Outros previstos nos termos da lei.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto as ordens e instruções dadas diretamente pela empresa como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

Cláusula 17.^a

(Garantias do trabalhador)

É proibido à OGMA:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

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

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo se a mudança resultar de acordo, com fundamento em necessidade premente da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar diminuição da retribuição;

e) Diminuir a retribuição, salvo casos em que exista mudança para categoria inferior, devidamente precedida do procedimento previsto na alínea d);

f) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios da empresa ou por pessoa por ela indicada, salvo nos casos especialmente previstos por lei ou mediante acordo dos trabalhadores;

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

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

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

j) Invocar como agravante, em eventual processo disciplinar instaurado contra o trabalhador, a aplicação de qualquer sanção disciplinar anterior, desde que tenham decorrido, entretanto, cinco anos após a sua aplicação e não tenha havido lugar à aplicação de nenhuma outra sanção durante este período.

Cláusula 18.^a

(Transmissão de estabelecimento e extinção de serviços)

1- Nos termos e sem prejuízo do disposto na lei geral aplicável, em caso de transmissão de estabelecimento da empresa para outra entidade, os respetivos trabalhadores mantêm os direitos adquiridos na empresa, nomeadamente antiguidade.

2- Em caso de encerramento definitivo de serviços, a empresa desenvolverá todos os esforços no sentido da colocação dos respetivos trabalhadores em outros serviços.

Cláusula 19.^a

(Proteção da parentalidade)

A proteção na parentalidade concretiza-se, sem prejuízo dos demais direitos previstos na lei, através da atribuição dos direitos previstos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 20.^a

(Licença parental inicial)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no n. 11 são feitos mediante comunicação à empresa, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

13- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 11, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 21.^a

(Períodos de licença parental exclusiva da mãe)

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

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

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

Cláusula 22.^a

(Licença parental exclusiva do pai)

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o

pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

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

Cláusula 23.^a

(Dispensa para consulta pré-natal)

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

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

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

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

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Cláusula 24.^a

(Interrupção da gravidez)

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

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

Cláusula 25.^a

(Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares)

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pelo empregador, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração

ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5- O horário deve ser solicitado à empresa, por escrito, com a antecedência de 30 dias, com os seguintes elementos:

a) Indicação do prazo previsto, dentro do limite aplicável;

b) Declaração da qual conste que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação.

6- A empresa apenas pode recusar o pedido com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador, se o mesmo for indispensável.

7- No prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, a empresa comunica ao trabalhador, por escrito, a sua decisão.

8- No caso de pretender recusar o pedido, na comunicação a empresa indica o fundamento da intenção de recusa, podendo o trabalhador apresentar, por escrito, uma apreciação no prazo de cinco dias a partir da receção.

9- Nos cinco dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador, a empresa envia o processo para apreciação pela entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), com cópia do pedido, do fundamento da intenção de o recusar e da apreciação do trabalhador.

10- A entidade referida no número anterior, no prazo de 30 dias, notifica a empresa e o trabalhador do seu parecer, o qual se considera favorável à intenção da empresa se não for emitido naquele prazo.

11- Se o parecer referido no número anterior for desfavorável, a empresa só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

a) Se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a receção do pedido;

b) Se, tendo comunicado a intenção de recusar o pedido, não informar o trabalhador da decisão sobre o mesmo nos cinco dias subsequentes à notificação referida no número 10 ou, consoante o caso, ao fim do prazo estabelecido nesse número;

12- Se não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro do prazo previsto no número 9.

13- Ao pedido de prorrogação é aplicável o disposto para o pedido inicial.

14- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos da presente cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Cláusula 26.^a

(Dispensa para a amamentação ou aleitação)

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

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

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração de uma hora cada e de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a empresa.

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

Cláusula 27.^a

(Adoção)

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 a 3 cláusula 20.^a

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

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 a 3 da cláusula 20.^a

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

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

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

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

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

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

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo

empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

Cláusula 28.^a

(Proteção em caso de despedimento)

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental carece de parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (CITE).

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador que se encontre em qualquer das situações referidas no número anterior presume-se feito sem justa causa.

Cláusula 29.^a

(Proibição do assédio)

1- É proibida a prática de assédio.

2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

5- A empresa deverá adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho.

6- A empresa deverá instaurar procedimento disciplinar, procedimento prévio de inquérito ou outro que se mostre conveniente, sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, devendo nesse âmbito desenvolver todas as diligências investigatórias que se mostrem necessárias ao apuramento da verdade, comprometendo-se as estruturas representativas da empresa a, sempre que solicitado, cooperar ativamente na prevenção e combate às situações de assédio.

CAPÍTULO V

Formação profissional

Cláusula 30.^a

(Princípio geral)

1- A OGMA promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos ou privados.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas

ações de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível que justifique a ausência.

Cláusula 31.^a

(Objetivos da formação)

São objetivos da formação profissional, nomeadamente:

- a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;
- b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;
- c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;
- d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;
- e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

Cláusula 32.^a

(Organização da formação)

- 1- A OGMA elaborará anualmente o plano de formação profissional.
- 2- O plano de formação será enviado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.
- 3- Os trabalhadores têm o direito a serem informados sobre as ações de formação profissional a realizar.
- 4- Anualmente será elaborado um relatório sobre as ações de formação realizadas e número de formandos, o qual será enviado aos órgãos representativos dos trabalhadores.
- 5- Haverá registo das ações de formação frequentadas por cada trabalhador e a OGMA emitirá o respetivo certificado de participação.

Cláusula 33.^a

(Ações de formação)

- 1- O trabalhador deverá frequentar com assiduidade e empenhamento as ações de formação.
- 2- O tempo destinado à frequência de ações de formação profissional será considerado como de trabalho, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral, desde que haja acordo do trabalhador nesse sentido.
- 3- Para a frequência de ações de formação poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado pelo trabalhador enquanto durar a formação, o que não poderá ser recusado, salvo invocação expressa de motivo atendível.
- 4- Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do descanso semanal, o trabalhador gozará, no fim da formação, os dias de descanso não gozados.
- 5- Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho o tempo despendido para frequência de cursos ou provas de exame, com vista:
 - a) À passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional, que a lei ou a OGMA reconheça

como necessário ao exercício da respetiva atividade;

b) À aquisição de habilitações académicas relacionadas com a atividade da empresa, desde que pré-aprovadas por esta.

6- As despesas extraordinárias resultantes das ações de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa são da responsabilidade desta.

7- Poderão ser estabelecidos, entre a OGMA e os seus trabalhadores, contratos de reembolso das despesas inerentes à formação, no caso da participação em ações de formação que envolvam custos elevados, podendo também ser acordados pactos de permanência.

8- Os trabalhadores formandos manterão todos os direitos e regalias previstos neste AE durante as ações de formação profissional.

9- A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso ao «e-learning».

10- A duração das ações de formação deverá ser programada tendo em conta a natureza, complexidade e extensão dos respetivos conteúdos, não podendo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, exceder o período normal de trabalho diário e semanal do trabalhador.

11- O tempo despendido na frequência de ações de formação de cariz exclusivamente teórico não deverá exceder seis horas diárias, não sendo computados neste limite os respetivos intervalos e pausas.

12- É permitida a prestação de trabalho, em concomitância com ações de formação. A prestação de trabalho somada ao tempo de formação, não pode ultrapassar o período normal de trabalho, salvo acordo nesse sentido com os trabalhadores.

13- Após conclusão da formação, a integração no horário de turnos a que o trabalhador se acha sujeito só deve ter lugar após o gozo de um dia de descanso.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 34.^a

(Período normal de trabalho)

- 1- O período normal de trabalho em 2020 não pode exceder as oito horas por dia nem quarenta horas por semana.
- 2- Não obstante o disposto no número anterior, os períodos normais de trabalho não podem exceder os atualmente em aplicação, quer diariamente quer semanalmente;

Cláusula 35.^a

(Intervalos de descanso)

- 1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso com duração de 60 minutos, salvo acordo com o trabalhador, mas nunca inferior a 30 minutos.
- 2- Nos atuais horários onde já haja intervalo de 30 minutos, este manter-se-á até acordo em contrário.
- 3- As interrupções para descanso e tomada de refeição se-

ção estabelecidas para que não sejam efetivamente prestadas mais de cinco (5) horas consecutivas de trabalho. Por acordo com o trabalhador e consultados os seus órgãos representativos, aquele limite poderá ser alargado até seis (6) horas.

4- As pausas têm uma duração mínima e obrigatória de dez minutos a situarem-se de forma desfasada em cada um dos períodos de trabalho, podendo ainda ter duração superior em caso de acordo entre o(s) trabalhador(es) e a respetiva hierarquia, sendo considerado como tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no local habitual de trabalho ou próximo dele.

5- O descanso diário mínimo a observar, no horário de trabalho, entre a hora fixada para a saída de serviço de um dia e a fixada para entrada no dia imediatamente a seguir, será no mínimo de doze horas.

6- Quando exista trabalho suplementar no período correspondente ao descanso diário previsto no número anterior, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 11 (onze) horas, sem prejuízo dos descansos compensatórios que sejam devidos nos termos da lei.

7- Quando a prestação de trabalho suplementar adicionada ao antecedente tempo normal de trabalho atingir 6 (seis) horas consecutivas, o trabalhador terá direito a uma interrupção de 15 (quinze) minutos para descanso, que será considerada como tempo de trabalho, sempre que o trabalhador continue em trabalho suplementar.

8- Quando a prestação de trabalho suplementar em prolongamento tiver duração igual ou superior a 7 horas, o trabalhador fica dispensado da prestação de qualquer trabalho no dia seguinte, considerando-se, nestes casos, cumprido o descanso compensatório previsto na cláusula 44.^a do presente AE.

Cláusula 36.^a

(Organização dos horários de trabalho)

1- Compete à OGMA, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores e dentro dos condicionalismos legais, definir os horários de trabalho.

2- Na OGMA poderão praticar-se, conforme as características dos serviços, os seguintes tipos de horário de trabalho:

- a) Horários regulares;
- b) Horários por turnos.

3- As alterações dos regimes de horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

4- O horário regular será, em regra, estabelecido de segunda-feira a sexta-feira, entre as 6h30 e as 22h30, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores, podendo, com o acordo do trabalhador, iniciar-se ao domingo a partir das 22h30 e terminar sexta-feira até às 6h30.

5- O horário referido no número anterior terá o descanso semanal obrigatório ao domingo antecedido do descanso complementar.

6- Considera-se gozado o dia de descanso obrigatório sempre que o trabalho ao domingo não se inicie antes das 22h30.

7- Não poderá haver mais do que um período normal de

trabalho em cada dia.

8- A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, exceto nos casos justificados, e com aviso prévio de 10 dias.

9- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a OGMA, sempre que possível e desde que não seja causado prejuízo para o serviço, fará com que os respetivos dias de descanso sejam coincidentes.

10- O trabalho prestado entre as vinte e uma horas e as sete horas do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 37.^a

(Horário regular flexível)

1- Poderá a empresa adotar a prática de horário regular flexível entre as 8h00 e as 20h00, devendo obedecer aos seguintes princípios:

- a) Conter dois períodos de trabalho com presença obrigatória das 9h30 à 12h00 e das 14h30 às 16h30;
- b) Conter dois períodos de trabalho com presença flexível das 8h00 às 9h30 e das 16h30 às 20h00;
- c) O período para descanso e tomada de refeição é de 50 minutos entre as 12h00 às 14h30;
- d) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário, não poderá ultrapassar seis horas.

2- O regime de horário flexível previsto no número anterior não prejudica a observância do período normal de trabalho aplicável ao trabalhador, devendo nesse caso, o trabalhador completar mensalmente o número de horas a que se encontra obrigado pelo seu período normal de trabalho;

3- Enquanto o trabalhador não compensar o número de horas em falta nos termos do número anterior, o trabalho prestado para além do seu período normal de trabalho diário não será qualificado como trabalho suplementar.

Cláusula 38.^a

(Horário por turnos)

1- Poderão ser organizados turnos de trabalho sempre que o período de funcionamento de certa unidade ultrapasse o limite máximo do período normal de trabalho, nomeadamente.

- a) Dois turnos entre as 6h30 e as 22h30, de segunda a sexta-feira;
- b) Três turnos entre as 6h30 de um dia e as 6h30 do dia seguinte, de segunda a sexta-feira, sendo que a entrada do turno da noite é às 22h30 de domingo.

2- Os trabalhadores em regime de turnos estão sujeitos à rotatividade dos horários e dos descansos estabelecidos neste regime e têm direito ao subsídio de turno nos termos deste AE, que inclui a remuneração por trabalho noturno.

3- A mudança de turno processar-se-á após o período de descanso semanal.

4- O subsídio de turno não afasta a remuneração por trabalho noturno sempre que haja necessidade de trabalho em dias de descanso semanal e feriados e de trabalho suplementar nos dias de trabalho normal.

5- O subsídio de turno é considerado para efeito de atribuição do subsídio de férias e de 13.º mês/Natal, tendo por referência o valor médio auferido a esse título pelo trabalhador

no período de 12 meses anterior ao mês do processamento de cada subsídio.

6- A alteração da matriz dos turnos deve ser afixada e comunicada aos trabalhadores e seus órgãos representativos com a antecedência mínima de 7 dias.

Cláusula 39.^a

(Mapas de horário de trabalho)

1- Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

- a) Tipo de horário de trabalho;
- b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;
- c) Intervalo de descanso;
- d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;
- e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos com indicação do ciclo de rotações afeto a cada trabalhador;
- f) Outros elementos exigidos por lei.

2- A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, 7 (sete) dias de antecedência que precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor, exceto nos casos justificados em que antecedência mínima será de pelo menos 3 (três) dias, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 40.^a

(Trabalho em dias feriados)

1- Os trabalhadores prestarão trabalho suplementar nos dias feriados na medida do necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

2- Até 30 dias antes da ocorrência de um feriado, a empresa publicará a lista dos trabalhadores que serão chamados a prestar trabalho nesse dia.

3- Por razões decorrentes de alteração do volume de trabalho, a lista de trabalhadores referida no número anterior poderá ser alterada até 48 horas antes da ocorrência do feriado.

4- Sempre que adequado, serão estabelecidas formas de rotação dos trabalhadores que devem prestar trabalho nos feriados.

5- Os trabalhadores chamados a prestar trabalho em dias feriados serão, por norma, designados entre os que, por horário se encontrem incluídos nos períodos de trabalho coincidentes com esses dias feriados

6- Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos previstos neste AE.

Cláusula 41.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes condições:

- a) Exercício de cargos de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos

de administração;

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

- c) Exercício regular de atividade fora das instalações da OGMA, sem controlo imediato da hierarquia;

- d) Exercício de outras actividades de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado.

2- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito a dias de descanso semanal obrigatório, feriados e dias de descanso complementar, nem o período mínimo de descanso diário.

Cláusula 42.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- O trabalho prestado em dias de descanso complementar ou obrigatório e em dia feriado é remunerado em conformidade com a cláusula 60.^a deste AE.

3- A realização de trabalho suplementar carece de determinação prévia e expressa das chefias.

4- A convocação para a prestação do trabalho suplementar deverá ser efetuada com a maior antecedência possível; no caso de convocação para prestação de trabalho suplementar em dias de descanso ou feriado, a antecedência mínima será de 48 horas, salvo em situações imprevisíveis em que não seja possível cumprir esse aviso prévio.

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

6- O trabalho suplementar realizado deverá ser objeto de registo nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

(Condições e limites da prestação de trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

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

3- O trabalho suplementar previsto no número 1 está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 150 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.

4- Atingidas que sejam 20 horas de trabalho ininterruptas, nestas se considerando os períodos de refeição a que houver lugar, cessará a prestação de trabalho.

Cláusula 44.^a

(Descansos compensatórios)

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

2- O dia de descanso referido no número anterior poderá ser gozado noutra prazo, por acordo entre o trabalhador e a empresa, não podendo ser substituído por retribuição.

3- O trabalho realizado em dia feriado, em dia de descanso complementar e suplementar em dia útil confere direito a um descanso compensatório correspondente a 25 % das horas trabalhadas.

4- O descanso compensatório referido no número anterior vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, salvo acordo com o trabalhador que proteja o referido gozo.

5- O descanso compensatório não gozado nos prazos referidos no número anterior será remido mediante o respetivo pagamento com um acréscimo de 100 %.

6- O descanso compensatório referido no número 3 desta cláusula pode, em qualquer caso, por conveniência de serviço, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO VII

Feriados, faltas e férias

Cláusula 45.^a

(Feriados)

1- Nos termos da lei, são feriados obrigatórios os seguintes: 1 de janeiro; Sexta-Feira Santa (feriado móvel); Domingo de Páscoa (feriado móvel); 25 de abril; 1 de maio; Corpo de Deus (feriado móvel); 10 de junho; 15 de agosto; 5 de outubro; 1 de novembro; 1 de dezembro, 8 de dezembro e 25 de dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios, na OGMA observar-se-á o feriado municipal e a Terça-Feira de Carnaval.

3- Os trabalhadores beneficiarão de dispensa de assiduidade, sem perda de retribuição, no dia 24 de dezembro.

Cláusula 46.^a

(Noção de falta)

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

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

Cláusula 47.^a

(Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

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

b) As motivadas por falecimento de:

i) cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva em união de facto, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras ou pai/mãe de pessoa com quem viva em união de facto - até 5 dias consecutivos;

ii) avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto - até 2 dias consecutivos;

iii) irmãos do trabalhador - até 3 dias consecutivos;

iv) cunhados do trabalhador - até 2 dias consecutivos;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

3- Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4- Os trabalhadores têm direito a que lhes sejam justificadas, nos termos da alínea i) do número dois da presente cláusula, sem perda retribuição ou de qualquer outro direito ou regalia previsto neste AE ou na lei, as faltas por motivo impeditivo, justificado perante a chefia, de comparência ao serviço, entendendo-se este como todo o facto que impeça ou torne demasiado onerosa a comparência do trabalhador ao serviço e que, embora previsível ou previsto, não possa ser por aquele evitado ou superado e não se enquadre em qualquer outra previsão.

5- Poderão ser justificadas ao abrigo do número anterior até um máximo de 8 horas por ano, não podendo cada ausência ser inferior a uma hora.

6- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2 anterior.

7- As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

Cláusula 48.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

2- Determinam perda de retribuição, para além de outras previstas na lei, as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 47.^a, para além dos créditos estabelecidos na lei;

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

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

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa.

3- As ausências previstas na alínea d) do número 2 da presente cláusula não são consideradas como falta quando existir acordo de substituição da perda de retribuição por trabalho compensatório, que não poderá ser superior a 1h30 diária;

4- Nos casos previstos na alínea d) do número 2 da cláusula 47.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 49.^a

(Compensação por ausência)

1- As ausências de uma parte do período normal de trabalho diário, que ocorram por necessidade do trabalhador, podem ser compensadas no mesmo mês, através da prestação do mesmo tempo de trabalho, imediatamente antes do início ou imediatamente após o término do dia de trabalho, mediante acordo com a chefia sobre a data em que a compensação é efetuada, até um máximo de 4,5 horas por mês.

2- As ausências por atraso até 10 minutos no início de cada dia de trabalho podem ser compensadas com a validação prévia da chefia, desde que o sejam pela prestação do mesmo tempo de trabalho imediatamente após o término do dia de trabalho em que a ausência ocorreu.

3- Os dias entre feriado e período de descanso semanal que, de acordo com o calendário produtivo, sejam dia de dispensa de trabalho (isto é, de ponte), serão, em cada ano, compensados pelo trabalhador da seguinte forma:

a) Mediante a prestação de trabalho diário acrescido, a definir anualmente no calendário produtivo; ou

b) Por opção do trabalhador, mediante a marcação e gozo de um dia de férias nos dias de ponte.

4- O calendário produtivo da OGMA é negociado anualmente, até ao dia 30 de novembro de cada ano e compreende, para além dos dias de ponte referidos no número anterior, as paragens e encerramentos de produção previstos para o ano civil subsequente e, bem assim, o tempo de compensação pelos dias de ponte em alternativa ao gozo de dias de férias

5- No caso de o trabalhador estar a compensar para cumprir o descanso nos dias de ponte e a empresa o convoque para trabalhar em algum desses dias, o trabalhador fica com

direito ao gozo de um dia de dispensa remunerada por cada dia trabalhado em dia de pontes, o qual deverá ser gozado em data a acordar com a empresa, devendo cumprir integralmente as horas de compensação do(s) dia(s) de ponte.

6- O período normal de trabalho pode ser aumentado, com direito de reversão pelo trabalhador nos termos dos números seguintes, até duas horas diárias, 6 horas semanais, 18 horas mensais e 162 horas anuais, sendo o trabalhador notificado pela empresa com um aviso prévio de três dias.

7- O direito de reversão previsto no número anterior, poderá ocorrer nos seguintes termos:

a) A qualquer momento, por iniciativa do trabalhador, no prazo de 60 dias após o início de vigência do presente acordo de empresa que lhe seja aplicável por via da filiação sindical;

b) A qualquer momento, por iniciativa do trabalhador, no prazo de 60 dias após a sua adesão ao presente acordo de empresa, caso o mesmo não lhe seja aplicável por via da filiação sindical;

c) A qualquer momento, por iniciativa do trabalhador, no prazo de 60 dias após a sua admissão pela empresa, caso a mesma venha a ocorrer após o início de vigência do presente acordo de empresa;

d) A qualquer momento, por acordo das partes;

e) A qualquer momento, por decisão do trabalhador, devidamente justificada em circunstância pessoal, de natureza permanente, impeditiva da prestação de trabalho neste regime.

8- Entre o dia 15 de novembro e o dia 15 de dezembro de cada ano, os trabalhadores poderão informar a Empresa da sua indisponibilidade para estarem integrados no regime de modulação do horário previsto no número 6, caso em que a exclusão produzirá efeitos a partir de 1 de janeiro seguinte.

9- Os trabalhadores que exerçam o direito de reversão nos termos dos números 7 e 8 poderão, a qualquer momento, comunicar à empresa a sua decisão de voltar a ser abrangidos pelo regime do número 6 desta cláusula.

10- O trabalhador pode, legítima e fundamentadamente, recusar pontualmente a prestação de trabalho nos termos do número 6 desta cláusula, em caso de circunstância pessoal, de natureza transitória, impeditiva da prestação de trabalho neste regime, devidamente justificada.

11- O trabalhador que pretenda beneficiar, a qualquer momento, do crédito de horas, prestadas nos termos do número anterior, deve requerê-lo à sua chefia com três dias de antecedência, pretensão que não será negada salvo inconveniente sério para o serviço.

12- O trabalho realizado para além do horário de trabalho nos termos do número 6 não é concomitante com o trabalho suplementar.

13- Se no fim dos 30 dias subsequentes a cada trimestre de calendário, o saldo de trabalho prestado for superior à duração média do período normal de trabalho no trimestre, em virtude das horas de trabalho em acréscimo não terem sido compensadas por tempo equivalente de redução determinado pela empresa ou requerido pelo trabalhador nos termos do número 11, a compensação do trabalho prestado a mais será paga com o acréscimo de 100 %, salvo se o trabalhador pretender a junção do tempo de trabalho a mais às férias,

desde que correspondente a um ou a meio período normal de trabalho diário.

14- Se no fim de cada trimestre o saldo do trabalho prestado for inferior à duração média do período normal de trabalho, o mesmo transitará para o trimestre subsequente, não podendo haver trânsito dessas horas por período superior a 12 meses.

15- O alargamento do período normal de trabalho nos termos do número 6 desta cláusula só pode ser efetivado em períodos de trabalho nocturno em caso de força maior devidamente fundamentado ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

16- A empresa garante todos os intervalos de descanso e/ou tomada de refeições que se mostrem necessários por força de eventual alargamento do período normal de trabalho, nos termos previstos no presente AE.

Cláusula 50.^a

(Efeitos das faltas injustificadas)

1- Sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, mediante declaração expressa do trabalhador comunicado por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta.

2- O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão ou de cessação.

Cláusula 51.^a

(Férias)

1- O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de retribuição.

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

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

4- A OGMA poderá, atendendo à natureza da sua atividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da empresa, para férias dos trabalhadores entre 1 de julho e 15 de setembro. Sempre que o encerramento for parcial, o mesmo pode ser promovido por um período de tempo até 10 dias úteis seguidos.

5- O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo a que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.

6- Durante o encerramento, previsto no número 4 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.

7- Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias de, no mínimo, dez (10) dias úteis seguidos.

8- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a OGMA, sempre que possível e sem prejuízo para o serviço, procurará que os respetivos períodos de férias sejam coincidentes, se isso corresponder ao interesse dos trabalhadores.

Cláusula 52.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, exceto nas situações previstas na lei, nomeadamente no ano de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho e, bem assim, nos contratos de duração inferior a seis ou doze meses.

2- A duração do período de férias indicado na primeira parte do número 1 será aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que reportam as férias nos seguintes termos:

a) Relativamente ao período de férias vencidas em 1 de janeiro de 2021:

– um dia adicional de férias até três faltas justificadas ou seis meios-dias;

– dois dias adicionais de férias até duas faltas justificadas ou quatro meios-dias;

b) Relativamente ao período de férias vencidas em 1 de janeiro de 2022 e anos subsequentes:

– um dia adicional de férias até três faltas justificadas ou seis meios-dias;

– dois dias adicionais de férias duas faltas justificadas ou quatro meios-dias;

– três dias adicionais de férias até uma falta justificada ou dois meios-dias;

3- A ocorrência de dias ou frações de dias de faltas injustificadas afasta a majoração prevista no número anterior.

4- Para efeitos da presente cláusula, não serão consideradas e, portanto, não afetarão a majoração, as ausências justificadas e referidas nas alíneas b), c), f), g) e h) do número 2 da cláusula 47.^a e ainda as ausências por acidente de trabalho ou cumprimento de obrigações legais:

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

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

7- Para efeitos dos números 2 e 3, são equiparadas a faltas justificadas quaisquer dispensas, licenças ou outras ausências consideradas justificadas nos termos da lei.

Cláusula 53.^a

(Alteração ou interrupção de férias)

1- Sem prejuízo do previsto na lei, a alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção dos já iniciados só são permitidas com o acordo de ambas as partes a solicitação de qualquer delas.

2- Em casos excecionais poderá a empresa adiar ou interromper as férias do trabalhador, obrigando-se, porém, a

indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- Quando, nos termos dos números anteriores, o período de férias for alterado ou interrompido, obriga-se a empresa a conceder ao trabalhador o período de férias por gozar, no próprio ano, ou, em caso de impossibilidade ou havendo acordo nesse sentido, até ao dia 30 de abril do ano seguinte.

4- Para além das situações previstas nos números anteriores, quando, por interesse da empresa o trabalhador deixe de gozar férias marcadas, estas poderão ser gozadas até ao fim do ano subseqüente.

Cláusula 54.^a

(Doença no período de férias)

1- Sempre que um período de doença coincida no todo ou em parte com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente ao período da respectiva baixa.

2- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico dos serviços sociais ou, na sua falta, por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula, deverá o trabalhador comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como a previsão do seu termo, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozadas.

4- Com a comunicação referida no número anterior, deverá o trabalhador informar o serviço a que pertence de qual (quais) o(s) período(s) em que pretende gozar os dias de férias em falta, com vista à eventual obtenção de acordo com a empresa.

Cláusula 55.^a

(Efeitos nas férias da cessação do contrato de trabalho)

1- Se o contrato de trabalho cessar, 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 respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 56.^a

(Retribuição)

1- A retribuição base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

2- Os mínimos retributivos indicados no anexo I apenas se aplicam às categorias aí expressamente previstas ou aquelas que venham a ser instituídas nos termos deste AE com expressa correspondência às categorias indicadas no anexo I.

Cláusula 57.^a

(Componentes da retribuição e forma de pagamento)

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

2- As prestações, como a retribuição especial por isenção de horário de trabalho, o subsídio de turno e o subsídio de função, apenas integrarão a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

3- Não se consideram retribuições, designadamente e sem prejuízo do disposto na lei: o subsídio de refeição quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação, a participação nos lucros da Empresa e outros prémios e gratificações.

4- A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

5- A retribuição por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subseqüente àquele em que ocorram.

Cláusula 58.^a

(Cálculo do valor da retribuição horária)

Para todos os efeitos deste AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

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

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

Cláusula 59.^a

(Férias, subsídio de férias e 13.º mês/Subsídio de Natal)

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, de montante nunca superior ao valor da retribuição mensal, e pago com a retribuição do mês de junho, salvo acordo em contrário com o trabalhador.

3- O trabalhador receberá um subsídio de 13.º mês/Natal, de valor equivalente à retribuição mensal, e pago até 30 de novembro, ou proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas situações previstas na lei.

Cláusula 60.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerada com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição nas horas subsequentes;
- c) 100 % da retribuição a partir das 21h30.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório será remunerado com um acréscimo de 125 %.

4- Os acréscimos indicados nos números anteriores já incluem a prestação referente ao horário noturno.

Cláusula 61.^a

(Retribuição da isenção de horário)

1- Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho, não sujeitos a limites máximos dos períodos de trabalho, auferem uma retribuição correspondente de, no mínimo, 21 % da retribuição base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

2- Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho, alargando a sua prestação de trabalho por mais 2h30 semanais, auferem uma retribuição correspondente a, no mínimo, 10 % da retribuição base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

3- O subsídio de isenção de horário de trabalho pode, relativamente a regimes de isenção de horário de trabalho anteriores à entrada em vigor do presente acordo de empresa, estar integrado na retribuição base mensal.

Cláusula 62.^a

(Subsídio de refeição em serviço)

4- É atribuído um subsídio de refeição sempre que não for possível utilizar o refeitório.

5- O valor do subsídio de refeição consta do anexo I-A deste AE.

Cláusula 63.^a

(Subsídio de turnos)

1- Os trabalhadores integrados em horários por turnos terão direito a um subsídio de turno mensal, referido no anexo I-A o qual já inclui a remuneração especial pela prestação de trabalho noturno.

2- O montante do subsídio de turnos dos trabalhadores que prestem serviço durante, pelo menos, 10 anos consecutivos em horário por turnos e que, por iniciativa da empresa e contra o interesse do trabalhador ou por doença comprovadamente impeditiva da prestação de trabalho por turnos (conforme parecer dos serviços de saúde da empresa), deixem de prestar serviço naquelas condições, manterão o respectivo montante não atualizado, o qual será progressivamente diminuído em 20 % no termo de cada ciclo de 12 meses, após a cessação da prestação de trabalho em turnos.

3- Nos casos previstos no número anterior, se a idade dos trabalhadores somada aos anos de trabalho em turnos for igual ou superior a 65 anos e, se o impedimento para traba-

lhar em regime de turnos for devido a acidente de trabalho ou doença profissional, o subsídio de turnos auferido pelo trabalhador será mantido integralmente, mas o seu montante não será atualizado.

Cláusula 64.^a

(Subsídio de apoio à infância e à escolaridade)

1- A OGMA atribuirá aos trabalhadores um subsídio de apoio à infância e um subsídio de apoio à escolaridade nos termos previstos da presente cláusula.

2- O subsídio de apoio à infância corresponde a um montante de atribuição mensal, cujo valor depende da retribuição base do trabalhador no mês de processamento em causa, conforme previsto no anexo I-B, destinando-se a compensá-lo por despesas incorridas com creches, infantários, jardins-de-infância, recurso a amas, externatos e centros de atividades de tempos livres (ATL).

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior e no anexo I-B, o valor do subsídio de apoio à infância não poderá ser superior a 80 % da despesa incorrida pelo trabalhador com creches, infantários, jardins-de-infância, recurso a amas, externatos e centros de atividades de tempos livres (ATL).

4- O valor do subsídio de apoio à infância será atribuído por cada filho ou equiparado do trabalhador, no período prévio à respetiva inscrição no 1.º ciclo de escolaridade.

5- O subsídio de apoio à escolaridade corresponde a um montante de atribuição anual, cujo valor depende da retribuição base do trabalhador no mês de processamento do subsídio, conforme previsto no anexo I-B, destinando-se a compensá-lo por despesas incorridas com o estabelecimento de ensino.

6- O valor do subsídio de apoio à infância será atribuído por cada filho ou equiparado do trabalhador, que frequente escolaridade obrigatória do 1.º ao 12.º ano e até ao ano civil em que completem 18 anos de idade.

7- A atribuição do subsídio de apoio à infância e do subsídio à escolaridade está sujeito às seguintes regras e requisitos:

a) A atribuição do subsídio de apoio à infância e do subsídio à escolaridade não é cumulável com qualquer outro benefício para o mesmo fim, ainda que atribuído por qualquer outra entidade;

b) No caso de os dois progenitores serem trabalhadores da OGMA e auferirem remuneração a que corresponde escalão diferente para efeitos de atribuição de subsídio de apoio à infância e/ou de subsídio à escolaridade, será considerado o escalão mais elevado;

c) O subsídio de apoio à infância apenas será concedido se a instituição ou o prestador de serviço se encontrar devidamente licenciado ou autorizado para o exercício da respetiva atividade, nos termos da legislação em vigor, e o trabalhador faça prova documental da despesa efetuada;

d) O subsídio à escolaridade apenas será concedido mediante apresentação, pelo trabalhador, do Cartão de Cidadão e do certificado de matrícula do seu filho ou equiparado em instituição de ensino.

Cláusula 65.^a

(Subsídio para educação especial)

A empresa concederá aos filhos do trabalhador que comprovadamente careçam de educação especial, um subsídio mensal para educação especial, independentemente da retribuição do trabalhador nos seguintes termos:

a) Filhos com idade inferior a 10 anos, é o valor previsto para o 1.º escalão da creche indicado no anexo I-B do presente AE (cfr. coluna A - «creches, infantários e jardins de infância»);

b) Filhos com idade igual ou superior a 10 anos, é o valor previsto para o 1.º primeiro escalão do ciclo de escolaridade previsto no anexo I-B do presente AE (cfr. coluna C - «escolaridade»).

Cláusula 66.^a

(Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno)

1- O trabalhador chamado a prestar serviço, em acumulação com as suas atribuições normais, como formador em cursos ministrados na OGMA terá direito a um subsídio especial por cada hora de formação, conforme consta no anexo I-C do presente AE.

2- Os trabalhadores que na data de entrada em vigor do presente AE vinham, em acumulação com as suas atribuições normais, ministrando formação, manterão o subsídio previsto na cláusula 42.^a do anterior AE durante 12 meses, desde que superior aos valores que resultem da aplicação do número anterior.

Cláusula 67.^a

(Subsídio por participação em voos de ensaio)

1- Por cada dia em que participe em voos de ensaio, e independentemente do número de voos efetuados num mesmo dia, o trabalhador terá direito a um subsídio no montante indicado no anexo I-A.

2- Consideram-se voos de ensaio todos os voos efetuados dentro e fora da área de controlo de Alverca, não sendo considerados os movimentos de aeronaves no solo.

Cláusula 68.^a

(Retribuição em caso de morte do trabalhador)

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

Cláusula 69.^a

(Subsídio de certificação de manutenção aeronáutica)

1- A OGMA atribuirá um subsídio diário de certificação de manutenção aeronáutica aos trabalhadores que possuam uma qualificação válida na área de manutenção em componentes de aeronaves civis ou militares e/ou de motores civis e/ou militares, nos termos constantes da lista de capacidades da

OGMA, e de acordo com a norma em vigor em cada momento aprovada pelas autoridades competentes em matéria aeronáutica civil e militar.

2- A OGMA atribuirá um subsídio diário de certificação de manutenção aeronáutica aos trabalhadores que possuam uma licença LMA Part 66 válida, emitida pela autoridade aeronáutica nas categorias B1, B2 ou C, e estar a exercer funções, exclusivamente, de manutenção de aeronaves (área avião) civis ou militares nos termos constantes da lista de capacidades da OGMA e de acordo com a norma em vigor em cada momento aprovada pelas autoridades competentes em matéria aeronáutica civil e militar.

3- Os valores do subsídio diário de certificação, por cada dia efetivo de trabalho estão referidos no anexo I D. Considera-se dia efetivo de trabalho uma presença mínima de 4 horas.

4- O pagamento do subsídio de certificação será efetuado no mês subsequente ao da realização do trabalho.

5- A atribuição do subsídio de certificação não depende do número de averbamentos atribuídos, mas somente do cumprimento dos procedimentos aplicáveis.

6- Os trabalhadores que exerçam funções de supervisor não lhes é aplicado, nesse período, os subsídios de certificação.

Cláusula 70.^a

(Seguros)

1- A empresa garantirá aos seus trabalhadores um seguro de saúde grupo.

2- Quando a empresa pretenda alterar as condições do seguro de saúde de grupo deve informar os sindicatos previamente à data de produção de efeitos da alteração.

3- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa garantirá, diretamente ou através de apólice de seguro, aos seus herdeiros ou ao próprio, uma compensação de acordo com a apólice em vigor.

4- Nas situações de acidente, ocorrido durante a realização de voo de ensaio, de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a empresa garantirá, diretamente ou através de apólice de seguro, aos seus herdeiros ou ao próprio, uma compensação de valor de acordo com apólice em vigor, idêntica à apólice de seguro de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO IX

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 71.^a

(Organização de serviços de segurança e saúde no trabalho)

A OGMA garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho (adiante designados «SST»), nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 72.^a

(Objetivos e princípios fundamentais)

Os objetivos e princípios fundamentais da segurança e saúde no trabalho são:

- a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;
- b) Eliminar os fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;
- d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 73.^a

(Obrigações da OGMA para a promoção da SST)

Para a promoção das condições de segurança e saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, a OGMA deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

- a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de proteção;
- b) Integrar no conjunto das atividades da OGMA a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção, na OGMA, de um sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar

a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

- l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir;
- o) Proceder à descontaminação e desparasitação das aeronaves antes de entrada na manutenção.

Cláusula 74.^a

(Obrigações do trabalhador na área da SST)

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da OGMA relativas a esta matéria em vigor em cada momento;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela OGMA, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar na empresa para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados, para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

Cláusula 75.^a

(Formação e informação na área da segurança e saúde no trabalho)

1- A OGMA proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco.

2- A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adoção de uma nova tecnologia;
- e) Outras, sempre que se justifique.

3- Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

Cláusula 76.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

1- Será instituída uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho constituída pelos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, eleitos nos termos da lei, e igual número de representantes da empresa.

2- A comissão de segurança e saúde no trabalho terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais, com o apoio na informação disponibilizada pela OGMA;

b) Avaliação de novas medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) Avaliação de outras medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e saúde no trabalho;

d) Avaliação do programa e a organização da formação no domínio da segurança e saúde no trabalho;

e) Avaliação e identificação dos riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, quer em relação à atividade desenvolvida quer em relação à empresa, estabelecimento ou serviço;

3- A comissão de segurança e saúde reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião. O tempo de reunião da comissão de segurança e saúde no trabalho é considerado como tempo efetivo de trabalho.

4- Qualquer membro da comissão de segurança e saúde no trabalho poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento e exercício das competências da comissão e à identificação de riscos de segurança e saúde no trabalho.

5- A empresa deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

6- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho têm igualmente direito a distribuir informação relativa à segurança e à saúde no trabalho, bem como à sua afixação em local adequado para esse efeito.

7- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês, considerado como dia efetivo de trabalho, podendo ser fracionado.

8- O crédito de horas previsto no número anterior não é afetado por:

a) Participação nas reuniões da comissão de segurança e saúde no trabalho;

b) Participação em ações de formação em segurança e saúde no trabalho previamente aprovada pela empresa.

Cláusula 77.^a

(Trabalhos em tensão, espaços confinados e ensaios de pressurização)

1- Os trabalhos em tensão têm de ser executados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores, devidamente qualificados para a função.

2- Os trabalhos executados em espaço confinado têm de ser executados por uma equipa constituída, no mínimo, por dois trabalhadores, devidamente qualificados para a função, ficando um deles no exterior, em permanente contacto com o que está no interior.

3- Os trabalhos executados no interior de aeronaves durante ensaios do sistema de pressurização, seja no solo ou em voo, têm de ser executados por trabalhadores devidamente qualificados para a função e previamente submetidos a exame médico para eventual deteção de contraindicações para essa tarefa.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior serão obrigatoriamente submetidos a exame médico anual para eventual deteção de contraindicações para essa tarefa.

CAPÍTULO X

Atividade sindical

Cláusula 78.^a

(Desconto mensal da quota sindical)

A OGMA procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respetivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 79.^a

(Crédito de tempo para a atividade sindical)

1- Para o exercício da atividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo, os quais poderão ser fracionados:

a) A cada delegado sindical, um dia de trabalho por mês;

b) A cada membro das direções sindicais, para o exercício das suas funções, quatro (4) dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2- A OGMA poderá acordar com o(s) sindicato(s) outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3- O sindicato poderá credenciar representantes para a ne-

gociação do AE ou para efeitos deste decorrente, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

4- O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE, sendo considerado como trabalho efetivo.

CAPÍTULO XI

Disposições diversas

Cláusula 80.^a

(Obtenção de documentos)

1- Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho, obtenção de licenças aeronáuticas, revalidação e averbamentos de cursos de qualificação profissional e outros documentos impostos diretamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela OGMA, serão custeados por esta que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2- Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3- O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do país e por um longo período de tempo.

Cláusula 81.^a

(Uniformes e equipamentos de trabalho)

1- A OGMA poderá exigir o uso de uniformes e equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2- Os uniformes e equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela OGMA, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores serão responsáveis, perante a OGMA, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

Cláusula 82.^a

(Refeitório)

1- A OGMA manterá na sua sede, em Alverca, um serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores ao seu serviço.

2- Nos casos em que os refeitórios estejam encerrados, os trabalhadores que estejam ao serviço efetivo terão direito ao abono de refeição previsto no anexo I-A deste AE.

Cláusula 83.^a

(Ajudas de custo)

Entende-se por ajudas de custo as importâncias que, não fazendo parte da retribuição, os trabalhadores da OGMA têm direito quando deslocados em serviço, tanto no território nacional, como no estrangeiro, nos termos da respetiva regulamentação interna em vigor a cada momento.

Cláusula 84.^a

(Comissão paritária)

1- É constituída a comissão paritária (adiante designada «CP») para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2- A CP será composta por um elemento indicado por cada sindicato outorgante e outros tantos elementos indicados pela empresa, a designar dentro de 15 dias a contar da data da publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego* do presente AE, podendo ainda cada parte ser acompanhada por um assessor.

3- A CP iniciará as suas funções no mês seguinte à data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

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

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

6- Salvo acordo das partes em sentido diverso, as reuniões da CP terão lugar na sede da OGMA.

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

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

9- A CP deliberará num prazo de trinta (30) dias a contar da data da apresentação, por escrito da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes, salvo se se tratar de matérias cuja complexidade exija ou recomende prazo superior.

10- Os membros da CP estão obrigados a não divulgar a terceiros quaisquer factos ou documentos a que tenham tido acesso por força do exercício dessas funções, ou sobre o que quer que tenha sido discutido ou veiculado durante as respetivas reuniões da CP.

11- A CP estabelecerá o respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 85.^a

(Reclassificação e enquadramento salarial)

1- A reclassificação dos trabalhadores será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, em observância do disposto na cláusula 9.^a e no anexo III (Grupos e categorias profissionais) deste AE, e tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo I.

2- O enquadramento salarial do trabalhador nos diferentes

níveis salariais previstos no anexo I deste AE, será, em regra, efetuado da seguinte forma:

a) O trabalhador será enquadrado no nível salarial cujo valor mínimo obrigatório coincida com a retribuição base do trabalhador auferido no momento do enquadramento; ou

b) Não existindo a coincidência prevista na alínea anterior, o trabalhador será enquadrado no nível cujo valor mínimo obrigatório seja imediatamente inferior à sua retribuição base, auferida no momento do enquadramento, ficando neste caso o trabalhador com um diferencial, cujo valor é a diferença entre sua retribuição base e o nível salarial do seu enquadramento.

Sempre que o trabalhador venha a progredir, este diferencial será absorvido.

No caso de inexistência de progressão, quando houver atualização do nível salarial de enquadramento, o diferencial será atualizado no mesmo valor percentual.

3- Até ao nível 23, os trabalhadores beneficiarão ainda do seguinte regime especial de reenquadramento subsequente:

a) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença igual ou inferior a 10 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de março de 2021;

b) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença superior a 10 € e igual ou inferior a 30€ face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de julho de 2021;

c) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença superior a 30 € e igual ou inferior a 60 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de novembro de 2021;

d) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença superior a 60 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um aumento intercalar de 10 € com efeitos a 1 de novembro de 2021, além de que:

i) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença superior a 60 € e inferior a 90 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de janeiro de 2022;

ii) Sempre que a retribuição auferida pelo trabalhador fique com uma diferença igual ou superior a 90 € face ao valor mínimo do nível subsequente àquele em que o trabalhador ficar enquadrado, o mesmo beneficiará de um reenquadramento nesse nível (subsequente) com efeitos a 1 de abril de 2022.

4- Eventuais retribuições complementares fixas, tais como subsídios de função, auferidas pelo trabalhador serão absorvidas e integradas na retribuição base do trabalhador, sempre que ocorra um reenquadramento nos termos do número anterior.

5- Os montantes auferidos a título de subsídio de trans-

porte e subsídio de insalubridade que se mantenham em pagamento à data de entrada em vigor do presente AE, serão integrados na retribuição base dos respetivos trabalhadores no primeiro processamento salarial que ocorra após a entrada em vigor deste AE.

Cláusula 86.^a

(Disposição transitórias)

No decurso do primeiro trimestre de 2021 será analisada a possibilidade de redução progressiva do período normal de trabalho diário e semanal em 2021 e anos seguintes, até que o período normal de trabalho não exceda as 7 horas e trinta diárias e as 37 horas e trinta semanais.

Cláusula 87.^a

(Substituição)

O presente acordo de empresa substitui todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelos sindicatos outorgantes, a saber, a revisão global do acordo de empresa entre a OGMA e o SITAVA e outros publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de julho de 2012, considerando-se este acordo de empresa globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho substituídos.

Alverca, 16 de dezembro de 2020.

Pela OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA:

Alexandre de Oliveira Solis, na qualidade de administrador.

Rita Isabel Noé Couto Baptista Teixeira, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de membro da direcção.

Miguel Benoliel Kadosch, na qualidade de membro da direcção.

Joaquim António Tonelo Romeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Luís Manuel Gomes Rosa, na qualidade de mandatário.

Vitor Manuel Tomé Mesquita, na qualidade de mandatário.

José António dos Santos Loureiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA:

Pedro Noválio da Silva, na qualidade de mandatário.

Pedro Alexandre Matos Lima Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos Manutenção e Aviação - STAMA:

João Eusébio Varzielas, na qualidade de presidente executivo.

Miguel Alexandre Costa Veiga de Sequeira Lopes, na qualidade de vogal da direcção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa - STEFFAs:

Alexandre Miguel Antunes Plácido, na qualidade de mandatário.

José Manuel Gonçalves da Silva Cirilo, na qualidade de mandatário.

Renato Paulo Rocha Faria, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

(Tabela salarial)

Níveis	Retribuição base	Grupos funcionais						
		TA	TPMA TAPP	TEA	TQ	TMA	T Superior	RA
33	3 899,00							Responsavel de área
32	3 577,00							
31	3 282,00							
30	3 011,00							
29	2 738,00							
28	2 489,00							
27	2 282,00							
26	2 117,00							
25	1 958,00							
24	1 816,00							
23	1 680,00	Tecnico administrativo	TPMA TAPP Técnico de aprovisionamento Planeamento	Tecnico de estruturas aeronaves	Tecnico qualidade laboratorio	TMA	Tecnico superior supervisor/ Coordenador	
22	1 556,00							
21	1 442,00							
20	1 344,00							
19	1 246,00							
18	1 176,00							
17	1 110,00							
16	1 050,00							
15	989,00							
14	936,00							
13	880,00							
12	842,00							
11	795,00							
10	752,00							

ANEXO I-A

(Cláusulas de expressão pecuniárias)

Cláusulas de expressão pecuniária	Euros
Subsídio mensal de dois turnos	200,00
Subsídio mensal de três turnos	330,00
Voo de ensaio (dia)	10,00
Subsídio de refeição	5,70

2.º escalão Acima de 1 000 € até 1 550 (inclusive)	60,00	47,00	74,00
3.º escalão Acima de 1 550	45,00	35,00	55,00

ANEXO I-C

(Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno)

Formação prática em contexto de trabalho	5,00 € por hora
Formação exclusivamente teórica	10,00 € por hora

ANEXO I-B

(Apoios sociais)

Escalões de retribuição base mensal	A - Creches, infantários e jardins de infância (valor mensal em €)	B - Externatos e ATL (valor mensal em €)	C - Escolaridade (valor anual em €)
1.º escalão Até aos 1 000 € (inclusive)	70,00	55,00	85,00

ANEXO I-D

(Subsídios de certificação)

Condições requeridas	Com a concessão da qualificação/certificação	Com a 1.ª renovação da qualificação/certificação, mas com um mínimo de 2 anos de concessão.	Com as renovações seguintes, mas com um mínimo de 4 anos de concessão
Possuir uma qualificação válida como: Mecânico de manutenção de aeronaves, civis ou militares; APRS de componentes (CAT. E) em qualquer dos P/N, civis ou militares; APRS de motores (CAT. D) em qualquer dos P/N, civis ou militares; APRS de ensaios não destrutivos constantes da lista de capacidades da OGMA.	3,0 €	5,0 €	7,0 €
Possuir uma qualificação válida como técnico de manutenção de aeronaves ou mecânico de aeronaves categoria B1 ou categoria B2 (support staff) para as aeronaves, civis ou militares; autorização válida como técnico de manutenção de aeronaves ou mecânico de aeronaves categoria B1 ou categoria B2 (APRS) para as aeronaves, civis ou militares, constantes da lista de capacidades da OGMA.	10,5 €	13,0 €	17,0 €

ANEXO II

(Evolução profissional)

1- A evolução profissional obedecerá às regras previstas no presente anexo.

2- Evolução por grupo/categoria:

2.1- Evolução profissional do grupo de TA

Níveis	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Permanência Anos	1	1	1	1	2	2	2	2	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	
Supervisor						Nível 18 a 21								

2.2- Evolução profissional do grupo de TPMA e TAPP

Níveis	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência Anos	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
Chefe de equipa (1.ª linha)									Nível 21 a 23							

2.3- Evolução profissional do grupo de TEA

Níveis	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência Anos	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
Chefe de equipa									Nível 21 a 24							

2.4- Evolução profissional do grupo de TQ

Níveis	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Permanência Anos	2	2	2	2	3	3	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
Chefe de equipa						Nível 21 a 24							

Nota: Acesso a TQ com pelo menos 5 anos de experiência profissional em 2.2; 2.3 ou 2.5

Níveis	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Permanência Anos	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	3	3	3	4	4	4 + Lic*	4 + Lic*	5 + Lic*	5 + Lic*	5 + Lic*	5 + Lic*	5 + Lic*	
Chefe de equipa					Nível 23 a 26										

2.5- Evolução profissional do grupo de TMA

– TMA com formação base para obtenção de licença, inicia no nível 14. Após a obtenção da licença para B1, B2 ou C, obtendo a avaliação acima referida, passará para o nível 20.

* Ou certificação APRS em motores e componentes.

2.6- Evolução do grupo profissional de técnicos superiores e supervisores

Níveis	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Permanência Anos	1	1	2	2	2	3	3	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	

2.7- Responsáveis de área

Níveis	27	28	29	30	31	32	33
Permanência Anos	NE	NE	NE	NE	NE	NE	
Avaliação	4	4	4	5	5	5	

NE - Necessidades da empresa.

3- Para efeitos do presente anexo, a avaliação de desempenho será realizada de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa e é atribuída uma classificação final crescente, de 1 a 5 (sendo 1 a classificação mais baixa e 5 a classificação mais elevada), nos seguintes termos:

Avaliação	Descritivo
1	Insuficiente
2	Abaixo do esperado
3	Bom
4	Muito Bom
5	Excecional

4- A evolução profissional prevista no presente anexo não terá lugar se se verificar qualquer uma das seguintes situações:

a) Total de faltas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência no nível salarial, para além do limite global anual correspondente a 12 dias por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas para além do limite anual de 2 seguidas ou 4 interpoladas, por cada ano de permanência requerida em cada nível salarial;

c) Não aproveitamento em acção de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;

c) Existência de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência no nível que antecede a progressão ou, na falta de definição de tal período, nos últimos dois anos;

d) Pendência de processo disciplinar;

e) Ocorrência de motivo justificativo em contrário, relacionado com o exercício ou conduta profissional, desde que expresso e fundamentado por escrito.

5- Para a falta de assiduidade referida na alínea a) do número anterior não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de maternidade por ocasião do parto (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 30 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções sindicais, por membros das direcções sindicais e delegados sindicais, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

6- No caso previsto na alínea e) do número 4, a evolução só não se efectuará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão ou a ausência de sanção a evolução será efectivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

7- A verificação da inexistência de motivos impeditivos da evolução, previstos no número 4, será sempre referenciada ao número de anos, seguidos ou interpolados, igual aos do período mínimo de exercício de funções no que estiver estabelecido para o nível detido pelo trabalhador.

8- Para além dos momentos normais previstos e estabelecidos no modelo de avaliação da OGMA, a empresa deve proceder à apreciação e avaliação extraordinárias da situação do trabalhador após cinco anos de permanência no mesmo nível, nos termos das alíneas seguintes, considerando, para o efeito para além dos requisitos consagrados nos números 1 e 4, o currículo técnico do trabalhador, em todos os dados e informações que o integram.

a) A apreciação e avaliação extraordinárias devem ter lugar no prazo máximo de 60 dias a contar do termo do período de 5 anos de permanência previsto no número anterior;

b) Se o número total de trabalhadores a avaliar no mesmo prazo for igual ou superior a 20, o prazo será alargado em mais 30 dias;

c) A apreciação e avaliação extraordinárias da situação do trabalhador serão sempre especificadas e fundamentadas, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador;

d) O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hie-

rarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do sindicato de que o trabalhador seja filiado, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias; O recurso é dirigido ao responsável dos recursos humanos;

e) Se o resultado da apreciação e avaliação extraordinárias for negativo, só terá lugar nova apreciação e avaliação extraordinárias decorridos três anos e desde que, entretanto, não tenha ocorrido evolução profissional.

9- Nos casos em que haja lugar a evolução, esta produzirá efeitos a partir do 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

10- No caso de não ser feita avaliação por motivo imputável à empresa, o trabalhador não poderá ser prejudicado, nomeadamente na evolução na sua carreira.

11- O regime previsto no presente anexo apenas será aplicável com efeitos, a partir de 1 de janeiro de 2021, com referência a avaliação de desempenho que vier a ter lugar relativamente ao ano de 2020, além de que o início da con-

tagem dos anos de permanência em cada nível se iniciará igualmente a partir de janeiro de 2021.

12- Para evolução de nível, ter-se-á em consideração a avaliação média, considerando apenas as avaliações anuais positivas obtidas no número de anos total de referência necessários para a evolução, não podendo o trabalhador no último ano ter uma avaliação inferior à indicada como necessária à progressão. Se essa avaliação inferior ocorrer no último ano, a progressão ficará adiada até o trabalhador obter uma avaliação anual igual ou superior à necessária para a progressão.

13- As avaliações anuais de insuficiente e de abaixo do esperado não são computadas para efeitos de determinação do número de anos de permanência em cada nível, assim como o ano em que foram atribuídas, nem são consideradas para o apuramento da média referida no número anterior, adiando a progressão pelo número de anos equivalente ao número de avaliações anuais negativas.

14- Após a conclusão do processo anual de avaliação de desempenho a empresa facultará aos sindicatos a análise dos resultados globais aglomerados.

ANEXO III

(Grupos e categorias profissionais)

TA (Técnicos administrativos)
- Executar trabalhos de natureza organizativa e administrativa. Preparar, registar, planear e tratar informação, executar tarefas de envio, receção e arquivo de correspondência e documentação. Prestar serviços de atendimento e de secretariado. Executar operações de caixa, ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos ou financeiros. Assegurar o controlo da prevenção e segurança de pessoas e instalações. Assegurar o desenvolvimento e atuação no âmbito gestão técnica dos recursos humanos.
TAPP (Técnico de aprovisionamento, preparação e planeamento)
- Agilizar e executar tarefas para bom o funcionamento do armazém. Proceder à aquisição, movimentação e expedição dos materiais em stock. Fazer o acompanhamento integral das atividades da produção, assegurando o cumprimento do planeado, a preparação e validação de pedidos de materiais, estabelecendo as prioridades quanto às necessidades. Validar ou ajustar orçamentos. Elaborar guias de entrega, relatórios do processo de manutenção e encerramentos dos trabalhos de produção.
TPMA (Técnicos de processos de material aeronáutico)
- Preparar e transformar materiais para suporte aos trabalhos da manutenção e fabricação. Executar trabalhos de soldadura, serralharia, operação de máquinas e ferramentas. Decapar, limpar e pintar peças, componentes e estruturas da aeronave. Proceder aos trabalhos sobre estofos, borrachas e tratamentos especiais. Pode proceder ao controlo ou garantia de qualidade.
TEA (Técnicos de estruturas de aeronaves)
- Executar trabalhos de fabricação, desmontagem e montagem, reparação, manufatura e modificação de elementos ou peças das estruturas das Aeronaves. Manufaturar e reparar peças em material compósito, Pode efetuar ensaios e proceder ao controlo de qualidade.
TQ - Técnico de qualidade
- Proceder ao controlo de qualidade, recolher e/ou analisar dados, preparar e realizar controlo dimensional e ensaios. Propor ações corretivas assegurando as conformidades dos produtos, peças ou trabalhos efetuados. Elaborar informações e relatórios com vista à resolução de problemas técnicos. Executar tarefas no âmbito de recolha ou análise de dados de preparação e realização de ensaios em laboratório. Certificar trabalhos.
TMA (Técnico de manutenção de aeronaves)
- Efetuar a manutenção preventiva e corretiva das aeronaves, motores, componentes, identificando avarias ou anomalias e procedendo à reparação, substituição e regulação dos equipamentos ou componentes dos sistemas elétricos, mecânicos e estruturas. Poderá certificar os trabalhos nas aeronaves, motores/componentes e, certificar a aeronave apta para voo, desde que detentor de licença e qualificações emitidas pelas autoridades. Pode proceder ao controlo ou garantia da qualidade.
TS (Técnico superior), supervisor ou coordenador
- Organizar, coordenar e executar, atividades no âmbito da sua especialidade com autonomia e capacidade de decisão. Realizar estudos e projetos (conceção, análise e investigação), apresentando soluções e pareceres tecnicamente fundamentados, com vista a solução de problemas. Dominar a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretar e aplicar as normas, os procedimentos e as instruções de carácter técnico. Programar e coordenar as suas atividades e a de outros profissionais de nível igual ou inferior. Pode transmitir os conhecimentos de que é detentor, podendo assegurar ações de formação em assuntos da sua especialidade. Pode assumir funções coordenação ou supervisão operacional de equipas de trabalho.

RA (Responsável de área)

- Assumir a responsabilidade da gestão de área de trabalho e das equipas nela inserida. Definir e implementar processos que suportam a estratégia definida pela Direção e responder a esta, pelo objetivos que foram traçados.

Depositado em 25 de janeiro de 2021, a fl 147 do livro n.º 12, com o n.º 27/2021, 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 Medtug Sines, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa aplica-se, em todo o território nacional, à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a Medtug Sines, SA e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, bem como os trabalhadores que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 52.ª (Adesão individual ao contrato).

2- O presente acordo abrange 1 (um) empregador e 15 trabalhadores à data da assinatura.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 36 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 12 meses.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária têm uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 3.ª

Denúncia e revisão

1- A denúncia ou a proposta de revisão parcial do AE pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

2- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

3- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder por escrito, no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção da proposta, devendo a res-

posta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

4- As negociações devem iniciar-se dentro de 15 dias a contar da apresentação da contraproposta ou do termo do prazo fixado no número três.

CAPÍTULO II

Admissão e período experimental

Cláusula 4.ª

Condições de admissão

1- Só podem ser admitidos na empresa os titulares de cédula marítima com qualificação mínima adequada.

2- É vedado à empresa fixar, até à idade legal de reforma, um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

Cláusula 5.ª

Recrutamento

1- O recrutamento de tripulantes é livre, podendo realizar-se diretamente no mercado de trabalho ou através da escala de embarque existente no SITEMAQ.

2- Sempre que a Medtug recorra às escalas de embarque existentes no SITEMAQ, as requisições para recrutamento devem dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque, à exceção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3- Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior, o trabalhador apresentará, obrigatoriamente, ao armador a credencial do SITEMAQ.

4- A Medtug pode recusar qualquer trabalhador fornecido pela escala de embarque do SITEMAQ.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

a) 90 dias, para marinheiros;

a) 180 dias, para mestres e maquinistas;

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é

de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses ou nos contratos a termo incerto, a duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

CAPÍTULO III

Classificação profissional e funções

Cláusula 7.^a

Acesso e promoção dos trabalhadores

1- Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior, observando-se como único critério de promoção a competência e qualificação profissional do trabalhador.

2- Só podem desempenhar, na equipagem, as funções de mestre os inscritos marítimos devidamente habilitados com as qualificações profissionais adequadas, salvo os casos previstos na lei.

3- Só podem desempenhar as funções de maquinista prático os inscritos marítimos devidamente habilitados com as qualificações profissionais adequadas, salvo os casos previstos na lei.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1- A Medtug é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

a) Respeitar o disposto neste AE quanto a qualificações profissionais mínimas;

b) Apoiar a frequência de cursos oficiais e certificados, facilitando para o efeito a frequência das aulas e a preparação para os exames;

c) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

2- O trabalhador está obrigado à frequência dos cursos previstos na alínea c) do número anterior.

3- As demais obrigações da Medtug e dos trabalhadores são as previstas e reguladas pela lei.

Cláusula 9.^a

Categoria profissional e transmissão de instruções

1- As funções e categorias profissionais abrangidas por este AE são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- As ordens e instruções são dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto, pelos meios mais adequados para o efeito.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da Medtug

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres da Medtug:

a) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as disposições do presente AE e das normas que o regem;

b) Observar o disposto nas convenções internacionais aplicáveis em Portugal sobre o alojamento e segurança dos trabalhadores;

c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador, de forma a não ferir a sua dignidade moral e profissional;

d) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua função e regime de trabalho;

e) Proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

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

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

h) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções, de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei ou neste acordo de empresa;

i) Permitir aos trabalhadores o exercício de cargos, para os quais seja nomeado ou eleito, em organismos sindicais, instituições de Segurança Social e comissões oficializadas inerentes à atividade sindical;

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

k) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste AE;

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

m) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

n) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes oficialmente reconhecidos, sobre aspetos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

o) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;

p) Responder, por escrito, a qualquer reclamação escrita formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados, comunicando as mesmas à direção da Medtug ;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- g) Cumprir as ordens e instruções da Medtug em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos ou garantias;
- h) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- i) Velar pela conservação, manutenção e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados;
- j) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- k) Frequentar de modo diligente os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- l) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- m) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE, nomeadamente usar o equipamento de proteção e segurança que lhe for distribuído e tomar conhecimento, conhecer, aplicar e fazer aplicar todas as normas constantes do manual de segurança da Medtug ou de outro que o substitua total ou parcialmente;
- n) Cumprir com as disposições do regulamento de controlo de álcool e substâncias psicotrópicas que esteja em vigor na Medtug, nomeadamente, não ingerir ou estar sobre o efeito de álcool nem substâncias ilícitas durante o período e tempo de trabalho de acordo com o regulamento da Medtug e sujeitar-se ao despiste do álcool e da toxicod dependência;
- o) Acompanhar, com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à Medtug:

- 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 condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho com o único objetivo de, com essa modificação, diminuir a retribuição do trabalhador, salvo havendo o seu acordo e nos casos previstos na lei e no presente AE;
- d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela Medtug ou por pessoas por ela indicadas;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios e economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que a termo resolutivo, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridas.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Local de trabalho

- 1- Considera-se local de trabalho de referência aquele em que a embarcação a que o trabalhador está adstrito faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para as operações, designadamente o Porto de Sines.
- 2- A atividade profissional dos trabalhadores marítimos abrangidos por este AE será prestada a bordo de qualquer embarcação da empresa, nos portos nacionais onde a Medtug tem operações ou em locais de docagem e estaleiros de reparação de embarcações.
- 3- O trabalhador encontra-se adstrito a realizar as deslocações inerentes ao exercício das suas funções, incluindo em portos nacionais onde a Medtug não tenha operação.
- 4- Quando a Medtug iniciar operação regular noutros portos nacionais, a inclusão desses portos no presente AE, será objeto de negociação com o SITEMAQ.

Cláusula 14.^a

Descanso diário

- 1- O trabalhador tem direito a um período de descanso mí-

nimo de 77 (setenta e sete) horas num período de sete dias e, pelo menos, a um período de 10 (dez) horas de descanso entre jornadas de trabalho, o qual pode ser dividido em dois períodos, um dos quais deve ter, no mínimo, a duração de seis horas.

2- O trabalhador não deve trabalhar mais de 14 (catorze) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas, nem mais de 72 (setenta e duas) horas num período de sete dias.

3- O descanso diário durante a jornada de trabalho, bem como o descanso entre jornadas, poderá ser interrompido em caso de serviço urgente, devendo ser retomado após terminado o serviço.

Cláusula 15.^a

Sistema de turnos

1- Os trabalhadores integrados nas categorias profissionais abrangidas pelo presente acordo exercerão funções em sistema de turnos e disponibilidade, nos termos e condições previstos na presente cláusula.

2- O sistema de turnos compreende um ciclo de prestação de trabalho normal durante sete dias consecutivos a bordo, imediatamente seguido de um ciclo de descanso durante sete dias consecutivos.

3- Os ciclos de descanso semanal de sete dias já integram os dias de descanso semanal obrigatório e complementar previstos na lei.

4- Incumbe à Medtug a definição dos turnos e escalas de rotação de trabalhadores, ouvidos os trabalhadores abrangidos.

5- A escala de turnos anual deve ser afixada no local de trabalho no início de cada ano, com uma antecedência mínima de 7 (sete) dias relativamente ao início da sua aplicação, salvo nos casos previstos no número seguinte.

6- A Medtug poderá alterar a escala de turnos em vigor para substituição de trabalhadores ausentes, independentemente do motivo para a sua ausência, caso em que o exercício de funções em turno distinto daquele para o qual o trabalhador substituído foi inicialmente escalado deverá ser comunicado a este último assim que possível.

7- O trabalhador substituído poderá exercer funções até um máximo de sete dias consecutivos, após o qual deverá ser substituído por outro trabalhador.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

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

2- O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço imperiosamente o exigirem.

3- Não se considera como suplementar o tempo despendido em ações de formação profissional promovidas pela Medtug, até ao limite de 50 horas anuais. Não obstante, essas horas serão pagas pelo valor previsto na cláusula 23.^a (Retribuição do trabalho suplementar).

Cláusula 17.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar nos termos da lei, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

2- Consideram-se atendíveis os seguintes motivos:

- a) Frequência de ações de formação profissional;
- b) Participação em atividades sindicais, nos termos da lei, pelos representantes dos trabalhadores;
- c) Assistência inadiável ao agregado familiar.

Cláusula 18.^a

Regime de disponibilidade

1- Os trabalhadores integrados nas funções profissionais abrangidas pelo presente acordo ficam sujeitos ao regime de turnos e disponibilidade previsto no número 2 da cláusula 15.^a

2- O regime de disponibilidade é retribuído nos termos previstos na cláusula 24.^a (Subsídio de disponibilidade).

3- A prestação de trabalho nos períodos de descanso no regime de disponibilidade, é paga como trabalho suplementar e dá ainda direito ao pagamento das folgas não gozadas ou interrompidas.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações

Cláusula 19.^a

Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação que, nos termos da lei, do presente acordo de empresa, do contrato de trabalho e das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

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

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

Cláusula 20.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário ou a categoria profissional do trabalhador, através de transferência bancária.

2- A Medtug é obrigada a entregar ao trabalhador, no ato do pagamento da retribuição, um recibo de vencimento, do qual conste o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria profissional, o número de inscrição na Segurança Social, o período de trabalho correspondente à retribuição, a discriminação das importâncias relativas ao trabalho prestado no período normal de trabalho e a horas suplementares, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 21.^a

Retribuição base

O trabalhador tem direito à seguinte retribuição base mensal:

- a) Mestre - 1 258,00 € em 2021 e 1 284,00 € em 2022;
- b) Maquinista - 1 258,00 € em 2021 e 1 284,00 € em 2022;
- c) Marinheiro - 1 029,00 € em 2021 e 1 050,00 € em 2022.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

Por cada dois anos de antiguidade efetiva na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade correspondente a 5 % sobre o vencimento base nela praticado, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

Cláusula 23.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito à seguinte retribuição, por cada hora de trabalho prestada:

- a) 12,80 € em 2021 e 13,10 € em 2022, para mestres e maquinistas;
- b) 9,80 € em 2021 e 10,00 € em 2022, para marinheiros.

2- Só é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou determinada de modo a não ser previsível a oposição da Medtug.

3- Em qualquer período de horas extraordinárias será aplicável uma hora adicional para mobilização e uma hora adicional para desmobilização. No entanto, se o período de horas extraordinárias for imediatamente precedido ou seguido por um turno, não serão contabilizadas horas de mobilização ou desmobilização.

4- A prestação de trabalho suplementar durante o ciclo de descanso não confere o direito a descanso compensatório, mas acresce ao pagamento do trabalho suplementar o pagamento de um valor correspondente às folgas não gozadas.

Cláusula 24.^a

Subsídio de disponibilidade

1- O trabalhador tem direito a receber um subsídio mensal no seguinte montante, a título de compensação pela disponibilidade:

- a) Mestre - 1 137,00 € em 2021 e 1 160,00 € em 2022;
- b) Maquinista - 1 137,00 € em 2021 e 1 160,00 € em 2022;
- c) Marinheiro - 884,00 € em 2021 e 902,00 € em 2022;

2- O subsídio de disponibilidade é pago juntamente com a retribuição base mensal.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a receber, até 30 de novembro de cada ano, um subsídio de Natal de valor igual a um mês

de retribuição base, subsídio de disponibilidade e diuturnidades.

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

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

Cláusula 26.^a

Retribuição do período de férias e subsídio

1- A retribuição durante o período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo e compreende retribuição base, as diuturnidades e o subsídio de disponibilidade.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias no mesmo valor da retribuição das férias.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de refeição e alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber de subsídio de alimentação mensal o valor de 151,20 € em 2021 e 154,30 € em 2022.

2- Durante a prestação de trabalho suplementar será atribuído um subsídio de alimentação de 6,90 € em 2021 e 7,10 € em 2022, se o número de horas extraordinárias for igual ou superior a 4 horas, excluindo-se desta contabilidade o tempo de deslocação. Caso o número de horas extraordinárias ultrapasse as 12 horas, aplica-se o valor do número 3.

3- Por cada turno de 24 horas efetivamente trabalhado, o subsídio de alimentação normal para pequeno-almoço/jantar e ceia é de 11,20 € em 2021 e de 11,50 € em 2022 por turno.

4- As tripulações em turnos de 8 horas terão direito a receber um subsídio diário de refeição no valor de 6,70 € em 2021 e 6,90 € em 2022, nos seguintes casos:

- a) Se estiverem a trabalhar entre as 20h00 e as 21h00; ou
- b) Se durante os dias úteis trabalharem mais de 4 horas no período correspondido entre as 16h00 e as 8h00 do dia seguinte (excluindo-se desta contagem os tempos de mobilização e desmobilização).

Cláusula 28.^a

Subsídio de transporte

1- A Medtug obriga-se a disponibilizar ou custear um meio de transporte coletivo aos seus trabalhadores, para as deslocações até ao seu local de trabalho.

2- Em caso de impossibilidade de utilização do transporte coletivo, por motivo imputável à Medtug, o trabalhador deverá deslocar-se até ao seu local de trabalho utilizando o meio de transporte que aquela indicar para o efeito, sendo as

despesas incorridas com o mesmo suportadas pela Medtug.

3- No caso de o trabalhador usar regularmente um meio de transporte próprio tem direito a receber um subsídio de transporte mensal no valor de 220,20 € em 2021 e de 224,70 € em 2022.

Cláusula 29.^a

Subsídio fora de barra

Aos trabalhadores que, de forma expressa, demonstrem a disponibilidade para sair fora de barra, será atribuído um subsídio mensal no valor de 142,80 € em 2021 e de 145,70 € em 2022.

Cláusula 30.^a

Subsídio de viagem

1- Sempre que uma embarcação tenha por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária durante os períodos de viagem, os trabalhadores terão direito à seguinte remuneração diária:

a) 228,70 € em 2021 e 233,30 € em 2022, para mestres e maquinistas;

b) 183,00 € em 2021 e 186,70 € em 2022, para marinheiros.

2- O início da viagem será contabilizado a partir do momento em que o trabalhador se apresente a bordo da embarcação.

3- Os horários de referência para contagem dos períodos de viagem são as 24 horas diárias (das zero às 24 horas).

4- Para efeitos de retribuição nos termos do número 1, os dias de partida e chegada serão apurados por períodos de 12 horas caso não ultrapasse as 12 horas (meia diária), com um pagamento mínimo de uma diária.

Cláusula 31.^a

Subsídio de permanência em porto

1- No caso de estadia em porto onde não exista operação da Medtug, o trabalhador tem direito a receber subsídio de permanência, pelo período de duração da estadia, no seguinte montante diário, consoante a sua categoria profissional:

a) 194,30 € em 2021 e 198,20 € em 2022, para mestres e maquinistas;

b) 160,20 € em 2021 e 163,50 € em 2022, para marinheiros.

2- O trabalhador terá direito ao subsídio previsto no número anterior nos dias de partida e chegada caso a sua permanência no porto seja superior a 12 (doze) horas nesses dias ou a metade se inferior.

3- A alimentação é fornecida pela empresa.

4- No caso de uma embarcação se encontrar em navegação, o trabalhador que, cumulativamente às suas funções, desempenhar efetivamente a função de cozinheiro, terá direito ao pagamento da quantia de 14,30 € em 2021 e de 14,60 € em 2022, por cada dia em que a embarcação se encontrar a navegar.

5- A empresa obriga-se a efetuar seguros de viagem, no valor de 21 500,00 € (vinte e um mil e quinhentos euros) para

cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de registo até ao regresso ao mesmo.

Cláusula 32.^a

Reparações em estaleiro

1- Quando uma embarcação se encontre em estaleiro, para reparação, são aplicadas as seguintes condições:

a) O regime de turnos sete dias mantém-se para todos os tripulantes afetos a essa embarcação que sejam necessários para fazer manobras ou acompanhar as reparações;

b) Os tripulantes que não sejam necessários podem ser afetos temporariamente a outros serviços, gozar folgas em atraso, destacados para formação ou dispensados do serviço;

c) Durante o período de reparação em estaleiro o horário de trabalho passa a ser das 8h00 às 17h00 ou, se diferente, o correspondente à atividade do estaleiro, garantindo-se sempre o descanso mínimo previsto na cláusula 14.^a (Descanso diário).

2- Se durante a reparação em estaleiro não houver condições de habitabilidade a bordo, a empresa é obrigada a assegurar aos tripulantes, cuja residência diste mais de 50 km do local do estaleiro, a instalação em unidade hoteleira por si designada, bem como o pagamento de um subsídio diário no valor de 55,70 € em 2021 e de 56,90 € em 2022, o qual inclui já o valor dos subsídios de refeição e alimentação.

3- Para os tripulantes que residam a menos de 50 km do local do estaleiro será pago um subsídio diário no valor de 40,80 € em 2021 e de 41,70 € em 2022 para alimentação e, ainda, um valor de 0,36 € por quilometro do estaleiro até à residência e, caso aplicável, o valor das portagens contra a entrega dos respetivos comprovativos.

Cláusula 33.^a

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador deslocado, a Medtug suporta as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transporte a um familiar do trabalhador falecido, que acompanhará o corpo.

Cláusula 34.^a

Operações de salvamento

Sempre que um rebocador participe numa operação de salvamento de um navio, não podem os tripulantes reclamar qualquer tipo de remuneração de salvamento ou quaisquer outras quantias devidas na sequência e com base nesse salvamento, junto da empresa, armador ou companhia de seguros.

Cláusula 35.^a

Perda de haveres

Em caso de naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a Medtug obriga-se ao

pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 360,00 € (trezentos e sessenta euros) por cada trabalhador.

CAPÍTULO VII

Suspensão de prestação do trabalho

Cláusula 36.^a

Descanso semanal e descanso complementar

Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são gozados, cumulativamente, após um ciclo de trabalho, conforme as escalas constantes do anexo II e anexo III.

Cláusula 37.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

2- São também considerados para todos os efeitos como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa (24 de novembro).

Cláusula 38.^a

Férias

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

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

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

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, exceto no ano da contratação, em que o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

Cláusula 39.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Medtug e o trabalhador, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

2- Na falta de acordo, cabe à empresa marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3- As férias serão marcadas para que cada tripulação tenha aproximadamente duas semanas de férias consecutivas durante a época de Inverno e duas semanas consecutivas durante a época de verão.

4- Os períodos de férias de cada tripulação mudarão todos os anos segundo uma ordem sequencial, a fim de garantir que

todas as tripulações gozam férias em diferentes períodos ao longo do ano.

5- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar pode ser concedido o direito de gozarem férias simultaneamente.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano, afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro e enviada cópia ao sindicato outorgante.

Cláusula 40.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- A alteração pela empresa dos períodos de férias já estabelecidos, bem como a interrupção dos já iniciados, é permitida com fundamento em exigências imperiosas do seu funcionamento, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

2- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

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

4- Nos casos em que a cessação de contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a empresa pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 41.^a

Doença no período de férias

1- Em caso de doença do trabalhador durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Medtug seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

2- No caso de ocorrer o termo do ano antes do trabalhador poder gozar a totalidade ou parte das férias a que tem direito, pode usufruí-las até 30 de abril do ano civil seguinte.

3- Na impossibilidade de o trabalhador gozar as férias, nos termos do número anterior, o gozo das férias será substituído pela remuneração dos dias de férias que o trabalhador deixou de gozar.

4- A prova da situação de doença pode ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento da empresa.

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

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

Cláusula 42.^a

Violação do direito a férias

No caso de a Medtug obstar culposamente ao gozo de férias nos termos previstos no presente AE e na lei, o trabalhador tem direito a receber, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, devendo este período ser obrigatoriamente gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 43.^a

Licença sem retribuição

1- A Medtug pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos dela derivados.

3- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da Medtug e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 44.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto na legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 45.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador;

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

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

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias

proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 46.^a

Indemnização

1- O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a pelo menos um mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2013 a indemnização será a correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será, no mínimo, o previsto no número um.

4- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

5- O trabalhador receberá, por inteiro, o mês em que se verifique a cessação, se esta for da iniciativa da empresa e o de contrato de trabalho celebrado por tempo indeterminado.

CAPÍTULO IX

Prevenção, segurança e saúde no trabalho

Cláusula 47.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A Medtug deve proporcionar aos trabalhadores instalações com boas condições de higiene e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- O trabalhador está obrigado ao cumprimento integral, e a todo o momento, das normas, regulamentos, instruções e ordens em matéria de segurança e saúde no trabalho.

3- A violação de regras de segurança e saúde no trabalho pelo trabalhador constitui infração disciplinar.

Cláusula 48.^a

Bem-estar a bordo

1- A Medtug deve instalar condições materiais nas suas unidades, com vista ao convívio e bom ambiente social.

2- A Medtug deve fornecer roupas, utensílios de higiene e de cozinha, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das suas unidades.

Cláusula 49.^a

Regulamento de controlo de álcool e substâncias psicotrópicas

1- Os trabalhadores ficam pelo presente vinculados ao regulamento de controlo de álcool e substâncias psicotrópicas que se encontre em vigor na Medtug em cada momento.

2- Com o regulamento referido no número anterior a Medtug adota uma política de tolerância zero para com as situações de incumprimento face às regras de segurança relacionadas com consumo de álcool e substâncias psicotrópicas.

3- A violação das regras de consumo de álcool e/ou substâncias psicotrópicas pelo trabalhador, conforme previsto no regulamento a que se refere o número 1, constitui infração disciplinar.

Cláusula 50.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1- Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respetivos subsídios, são pertença dos seus herdeiros legais.

2- A Medtug efetuará, ainda, um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 23 000,00 € (vinte e três mil euros), o qual será pago ao cônjuge sobrevivente ou, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

3- Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a empresa diligenciará por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

CAPÍTULO X

Relações entre os outorgantes

Cláusula 51.^a

Atividade sindical

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

2- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, em local próprio e bem visível, todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa.

3- Para o exercício das suas funções, apenas um dos membros da direção sindical, a indicar nos primeiros 15 dias de janeiro de cada ano civil, beneficia de um crédito de horas correspondente a 4 dias de trabalho por mês, mantendo o direito à retribuição. Os demais membros da direção sindical usufruem do direito a faltas justificadas, não retribuídas, até ao limite de 33 faltas por ano.

4- A Medtug obriga-se a enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais dos trabalhadores, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhada do respetivo mapa de quotização, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

Cláusula 52.^a

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos;

b) Após os trinta dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração deste AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no número 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 53.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta por seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições do presente AE e integrar os casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de três, com participação na discussão, mas sem direito de voto.

3- No prazo de 30 dias após a assinatura deste acordo, cada uma das partes comunicará por escrito à outra o nome de dois dos seus representantes, que serão permanentes, sendo o terceiro representante de cada parte indicado, caso a caso, para cada reunião.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como parte integrante do presente AE.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 54.^a

Conciliação e mediação

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão

do presente acordo preferencialmente pelo recurso à conciliação e/ou à mediação.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 55.^a

Revogação de anteriores convenções

1- Com a entrada em vigor do presente acordo são revogadas todas as anteriores convenções coletivas de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

2- Em todas as matérias não reguladas pelo presente acordo, aplica-se o disposto no Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Cláusula 56.^a

Caráter globalmente mais favorável

As partes outorgantes do presente acordo de empresa reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do mesmo relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis, bem como em relação a outros acordos e protocolos anteriormente celebrados.

ANEXO I

Funções e categorias profissionais

Mestre

Reporta a: diretor do porto

Reporte direto: todos os membros da tripulação

Responsabilidades, competências e tarefas:

1- O mestre é sempre responsável pela embarcação e sua tripulação e tem autoridade máxima para adotar as ações necessárias para a segurança da tripulação e do navio ou para proteção do ambiente.

2- Assegurar a operacionalidade e disponibilidade da embarcação e sua tripulação e do seu bom estado em termos técnicos e operacionais.

3- Executar as suas tarefas com profissionalismo e em concordância com as ordens/instruções recebidas do departamento de Operações.

4- Quando necessário, preparar relatórios operacionais.

5- Assegurar que a certificação estatutária e da tripulação permanece válida.

6- Assegurar que os recursos necessários para prosseguir as atividades/tarefas a bordo, por exemplo, operações de reboque, operações de lastro, etc., estão disponíveis.

7- Coordenar a assiduidade da tripulação consoante as exigências das operações, o aprovisionamento de bens e assegurar a prontidão para operações.

8- Gerir a disciplina da tripulação, lidando com os problemas de maneira adequada e reportar à direção quando necessário.

9- Proceder à avaliação da tripulação.

10- Manter atualizados os diários de navegação, protestos de mar e outros registos internos e externos

11- Supervisionar e assistir na manutenção do rebocador conforme necessário fazendo uso dos recursos e sistemas informáticos em uso na empresa.

12- Assegurar que os testes de funcionamento de todos os equipamentos, sistemas e materiais, são realizados de acordo com os padrões em vigor na empresa.

13- Comunicar avarias, anomalias, falhas de funcionamento e necessidades de reparação e manutenção, aos serviços técnicos.

14- Rever periodicamente o sistema de gestão de segurança e reportar as suas deficiências à direção de acordo com o masters review e masters review form.

15- Cumprir com os sistemas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente da Medtug.

16- Estar familiarizado com a regulamentação de segurança e saúde do trabalho associadas com operações de reboque e reportar quando apropriado.

17- Motivar a tripulação da embarcação para se familiarizar com os requisitos dos sistemas de gestão de segurança e o seu cumprimento.

18- Se o mestre julgar que determinado membro da tripulação representa um risco a bordo devido ao incumprimento de provisões da SMS, comportamento antissocial, uso de álcool/drogas ou falta de disciplina, pode dispensar o membro da tripulação em causa. Nesse caso, o mestre deve notificar sempre a gerência de costa, de preferência com antecedência. Posteriormente, deve ser identificada a necessidade de substituição do membro da tripulação, de acordo com o certificado de lotação no mar, antes do navio prosseguir com as operações.

19- Participar em ações de formação incluindo de segurança, participando na formação de outros membros da tripulação.

20- Ministras a formação a visitantes, trabalhadores e outras pessoas autorizadas pela Medtug a aceder ao navio.

21- Participar e garantir a realização de exercícios de segurança e de melhoria operacional e cooperar com a direção da Medtug em relação a procedimentos operacionais melhorados conducentes a uma cultura de aperfeiçoamento contínuo.

22- Cumprir com a legislação local, regional, nacional e internacional.

Maquinista

Reporta a: mestre/superintendente/diretor de operações

Reporte direto: quando aplicável, maquinistas

Responsabilidade, competências e tarefas

1- Responsável por toda a instalação de máquinas e pela manutenção de bordo do rebocador de acordo com o programa acordado de manutenção e reparação por forma a assegurar a operacionalidade do rebocador.

2- Manutenção e reparação das instalações de máquinas e auxiliares e do equipamento marítimo.

3- Condução e supervisão das máquinas principais, auxiliares e equipamento da embarcação.

4- Controlo e monitorização dos níveis de combustíveis, lubrificantes e demais existências fundamentais para o correto funcionamento da embarcação.

5- Detetar, avaliar, corrigir e reportar falhas, anomalias e avarias técnicas.

6- Informar o mestre de quaisquer defeitos que possam influenciar a segurança a bordo, desempenho operacional do navio ou do meio ambiente envolvente

7- Supervisão do pessoal que execute ou assista as funções de maquinista.

8- Responsável por registar a execução dos trabalhos de manutenção.

9- Preparar relatórios de manutenção ou de operação, quando solicitado.

10- Manter atualizados os diários de máquinas, livro de registo de óleos (quando aplicável) e outros registos externos ou internos que resultem de exigências regulamentares ou dos sistemas de controlo em vigor na empresa.

11- Acompanhar os trabalhos de manutenção e reparação contratados a entidades externas, assegurando a qualidade dos trabalhos e o cumprimento das normas de segurança da empresa.

12- Assistir nas operações de largar e atracar.

13- Apoiar, quando possível nas tarefas de manutenção do equipamento do convés.

14- Cumprir com os sistemas e procedimentos de saúde, segurança e ambiente da Medtug.

15- Participar em ações de formação incluindo de segurança, participando na formação de outros membros da tripulação.

16- Participar na realização de exercícios de segurança e de melhoria operacional e cooperar com a direção da Medtug em relação a procedimentos operacionais melhorados conducentes a uma cultura de aperfeiçoamento contínuo.

17- Cumprir com a legislação local, regional, nacional e internacional.

18- Cumprir com a legislação local, regional, nacional e internacional.

Marinheiro

Reporta a: mestre

Reporte direto: nenhum

Responsabilidades, competências e tarefas:

1- Execução das tarefas de marinharia exigíveis pela função considerando as condições da embarcação.

2- Execução das manobras de estabelecer e largar durante as assistências a outros navios ou embarcações.

3- Auxiliar na navegação quando lhe for solicitado pelo mestre

4- Manobra de atracação e largar da embarcação.

5- Controlo, manutenção e assegurar a prontidão do material e equipamento de reboque.

6- Comunicar falhas, anomalias e avarias do equipamento de convés.

7- Executar a manutenção do convés e seus equipamentos e camarotes

8- Auxiliar o maquinista nos trabalhos de manutenção e reparação.

9- Estar familiarizado e cumprir com as exigências dos sistemas de gestão de segurança

10- Participar em ações de formação incluindo de segurança, participando na formação de outros membros da tripulação.

11- Participar na realização de exercícios de segurança e de melhoria operacional e cooperar com a direção da Medtug em relação a procedimentos operacionais melhorados conducentes a uma cultura de aperfeiçoamento contínuo.

12- Participar na realização de exercícios de segurança e de melhoria operacional e cooperar com a direção da Medtug em relação a procedimentos operacionais melhorados conducentes a uma cultura de aperfeiçoamento contínuo.

13- Cumprir com legislação local, regional, nacional e internacional.

ANEXO II

ANEXO III

Sines, 4 de janeiro de 2021.

Pela Medtug Sines, SA:

Ana Margarida Machado Severino, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 26 de janeiro de 2021, a fl 147 do livro n.º 12, com o n.º 28/2021, 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 CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração

Cláusula única

Revisão de acordo de empresa

1- A CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP (doravante conjuntamente designadas como «partes»), acordam na segunda revisão do acordo de empresa entre as mesmas celebrado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017, com última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2019.

2- Em resultado do disposto no número anterior, são alteradas as cláusulas 1.ª, 16.ª e 67.ª, que passam a ter a redação indicada abaixo.

3- As alterações introduzidas à cláusula 67.ª do acordo de

empresa tem efeitos a 31 de dezembro de 2019, nos termos do artigo 478.º, número 1, alínea c), do Código do Trabalho.

4- Para efeitos do disposto nos artigos 494.º, número 2, e 519.º, número 3, do Código do Trabalho, as Partes expressamente consignam que o presente acordo de revisão do ae corresponde à segunda revisão do acordo de empresa, motivo pelo qual não se procedeu à elaboração de texto consolidado.

«Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante designado de «AE») abrange, por um lado, a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM (doravante designada de «AdP») e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pela associação sindical outorgante.

2- *(Mantém a mesma redação.)*

3- A AdP, que tem o CAE principal 36002 e CAE secundários 37001 e 93294, é uma empresa local que tem como objeto social, na área do município do Porto, a gestão e exploração dos sistemas públicos de captação e distribuição de água e de drenagem e tratamento de águas residuais, a gestão e exploração dos sistemas públicos de águas pluviais e respetivas ampliações em arruamentos existentes, a realização de trabalhos de limpeza e desobstrução de linha de água, rios e ribeiras urbanas, bem como a sua reabilitação e renaturalização, a realização de trabalhos necessários à melhoria das áreas e águas balneares, a definição da estratégia energética municipal integrada, tendo em vista a obtenção de eficiências operacionais, a disponibilização de uma oferta integrada, o combate à pobreza energética e a redução das emissões de GEE (gases com efeito de estufa), e respetiva monitorização, a gestão dos contratos de fornecimento de energia elétrica dos consumos próprios e públicos do Município do Porto, monitorização e gestão da utilização energética nas instalações municipais e nas infraestruturas de iluminação pública e arquitetónica, gestão e apoio à gestão do contrato de concessão de distribuição de energia elétrica em baixa tensão, em que é concedente o município do Porto; a implementação de projetos de eficiência energética em instalações municipais, a gestão e desenvolvimento da rede de carregadores para veículos elétricos, a construção, operação e manutenção de instalações de produção de energia renovável na esfera das ins-

talações municipais, tendentes à promoção do autoconsumo, o desenvolvimento de comunidades energéticas renováveis no âmbito geográfico do município do Porto, a atuação como operador de mercado, transacionando a energia excedente do autoconsumo, incluindo a compra e a venda a grosso e a retalho de eletricidade, desde que devidamente licenciado para o efeito, nos termos da lei geral, bem como outras atividades relacionadas com o seu objeto social.

4- *(Mantém a mesma redação.)*

(...)

Cláusula 16.ª

Comissão de serviço

Podem ser exercido, em comissão de serviço, seja interna, seja externa:

a) *(Mantém a mesma redação;)*

b) *(Mantém a mesma redação;)*

c) Funções de coordenadores de unidades orgânicas, de supervisores e de responsáveis técnicos, por representarem funções que implicam especial relação de confiança perante os titulares dos cargos identificados na alínea a).

(...)

Cláusula 67.ª

Participação nos resultados

1- *(Mantém a mesma redação.)*

2- *(Mantém a mesma redação.)*

3- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se como tempo de trabalho efetivo:

a) O gozo de licenças, faltas e dispensas previstas nos artigos 65.º, número 1 e número 2 e 252.º do Código do Trabalho;

b) As faltas por internamento do trabalhador, desde que seja apresentado documento comprovativo do internamento;

c) O crédito de horas e faltas dadas por trabalhador membro de uma das estruturas de representação coletiva prevista no artigo 404.º do Código do Trabalho, desde que dadas para o exercício dessas funções;

d) O exercício do direito à greve, desde que aquela não seja declarada ou executada de forma contrária à lei.

4- *(Mantém a mesma redação.)*

(...)

ANEXO I

Carreira de gestão			
Categoria	Descritivo	Retribuição mínima	
		Sem experiência relevante	Com experiência relevante
Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2 283 €	2 938 €

Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da unidade orgânica, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AdP.	1 611 €	2 283 €
Responsável técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da unidade orgânica, garantido a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1 276 €	1 611 €
Supervisor geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacional e/ou administrativa da unidade orgânica e efetuar a coordenação geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais.	1 046 €	1 276 €
Supervisor operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de back office, apoiando o supervisor geral e/ou o coordenador.	931 €	1 046 €
Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	811 €	931 €

Carreira técnica					
Categoria	Descritivo	Retribuição mínima			
		Sem experiência relevante	Nível 1	Nível 2	Nível 3
Técnico especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à unidade orgânica, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1 046 €	1 276 €	1 434 €	1 611 €
Técnico especializado suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à unidade orgânica, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	931 €	1 046 €	1 276 €	1 434 €
Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da unidade orgânica.	811 €	931 €	1 046 €	1 276 €

»

Porto, 7 de janeiro de 2021.

Pela CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM:

Frederico Fernandes, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Ana Cabral, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Fernando Fraga, na qualidade de vice-secretário geral e mandatário.

Depositado em 25 de janeiro de 2021, a fl 147 do livro n.º 12, com o n.º 26/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE - Alteração

Cláusula de revisão

1- A presente revisão altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2020, apenas nas matérias agora acordadas, com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2021, nos seguintes termos:

Cláusula 5.ª

Caducidade

O presente AE caduca se não for substituído por outro até 31 de dezembro de 2021, sem prejuízo da sua possibilidade de renovação por acordo das partes, não sendo aplicável

qualquer sobrevigência.

2- Para cumprimento do disposto nos artigos 492.º, número 1, alínea g), e 496.º do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrangerá um empregador e cerca de 150 trabalhadores.

Lisboa, 13 de janeiro de 2021.

Pelo OPART - Organismo de Produção Artística, EPE:

Conceição Amaral, presidente do conselho de administração.

Anne Victorino d'Almeida, vogal do conselho de administração.

Alexandre Miguel Santos, vogal do conselho de administração.

Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE:

Hugo Barros, membro da direção do CENA-STE.

Catarina Grilo, membro da direção do CENA-STE.

Depositado em 25 de janeiro de 2021, a fl.146, do livro n.º 12, com o n.º 22/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias

Cláusula 1.ª

A APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, a APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA, a APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, acordam na adesão à revisão do acordo coletivo de Trabalho entre a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2019.

Cláusula 2.ª

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 abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seis administrações portuárias e potencialmente 16 trabalhadores/as, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral e regime de proteção social, filiados/as no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE.

Cláusula 3.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*.

Lisboa, 6 de outubro de 2020.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

Maria de Fátima Lopes Alves, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 16 de julho de 2020.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

Cláudia de Amorim Castro Soutinho, na qualidade de vogal do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 9 de julho de 2020.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

Maria de Fátima Lopes Alves, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 16 de julho de 2020.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

Maria Lídia Ferreira Sequeira, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 25 de junho de 2020.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA:

Maria Lídia Ferreira Sequeira, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 9 de julho de 2020.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

José Luis de Azevedo Cacho, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 09 de julho de 2020.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE:

Maria Helena Correia da Silva Rodrigues, na qualidade de mandatário, conforme credencial em anexo datada de 23 de setembro de 2020.

Fernando A. Valente Afonso de Oliveira, na qualidade de mandatário, conforme credencial em anexo datada de 23 de setembro de 2020.

Depositado em 25 de janeiro de 2021, a fl. 147, do livro n.º 12, com o n.º 23/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros Vida, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros ao acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e os mesmos sindicatos

A Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros Vida, SA, e a Aegon Santander Portugal Não Vida, Companhia de Seguros SA, ambas com sede na Rua da Mesquita, 6, 1070-238 Lisboa, com os números de pessoa coletiva 513251944 e 513251936, respetivamente, contribuintes da Segurança Social 25132519443 e 25132519362, e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500 952 205, com sede sita na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º andar, 1150-015 Lisboa, o SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502 326 956, com sede na Rua Conde Redondo, n.º 74, 2.º, em Lisboa e o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, pessoa coletiva n.º 501 081 674, com sede sita na Rua do Breiner, n.º 259, 1.º andar, 4050-126 Porto, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, a adesão ao Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outros e os sindicatos outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21 de 8 de junho de 2020.

Mais se acorda que a tabela salarial e o subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de janeiro de 2020.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com a alínea c) do número 1 do

artigo 494.º, ambos do Código do Trabalho, informa-se que, em consequência desta adesão, estarão abrangidos pelo ACT em apreço um total de 2 empregadores e 25 trabalhadores, partilhados nas duas empresas.

O acordo de adesão aplica-se em todo o território nacional e à atividade de seguros.

O presente acordo é feito em 6 (seis) vias originais, destinando-se uma via a cada um dos outorgantes e a sexta a instruir o depósito na DGERT - Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, sem prejuízo do seu envio em documento eletrónico.

Lisboa, 2 de dezembro de 2020.

Pela Aegon Santander Portugal Vida - Companhia de Seguros Vida, SA:

Nuno Frias Costa, na qualidade de administrador.

Tiago Venâncio, na qualidade de administrador.

Pela Aegon Santander Portugal Não Vida, Companhia de Seguros SA:

Nuno Frias Costa, na qualidade de administrador.

Tiago Venâncio, na qualidade de administrador.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da direção.

Patricia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de vogal da direção.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais dos Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de mandatário.

Elisabete Dourado Silva Lima, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Depositado em 25 de janeiro de 2021, a fl. 147 do livro n.º 12, com o n.º 25/2021, 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

Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESINAP - Constituição

Estatutos aprovados em 24 de agosto de 2020.

CAPÍTULO I

Da denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito

A Federação Nacional de Sindicatos Independentes da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, que adota a sigla FESINAP, é uma associação de sindicatos independentes que representam trabalhadores da Administração Pública Central, Regional, Local, do Setor Público, incluindo o empresarial e de entidades com fins públicos e da economia social, exercendo a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 2.º

Sindicatos fundadores

São sindicatos fundadores da federação:

a) Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO;

b) Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Norte - STTS.

Artigo 3.º

Sede

A federação tem sede na freguesia de Chafé, concelho de Viana do Castelo e delegação em Paço de Arcos, União das Freguesias de Oeiras e São Julião da Barra, Paço de Arcos e Caxias, concelho de Oeiras, podendo ter delegações noutras localidades.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

A federação orienta-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na liberdade, unidade e democracia, bem como os da solidariedade entre os trabalhadores e da defesa do regime democrático, desenvolvendo a sua atividade com total independência em relação ao Estado, empresas, convicções religiosas, partidos e outras associações políticas.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os filiados representados pela federação o direito de se organizarem em tendências nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- As tendências existentes na federação exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela FESINAP.

3- A regulamentação do direito de tendência consta de regulamento que constitui o anexo I a estes estatutos.

CAPÍTULO III

Dos objetivos e competências

Artigo 6.º

Objetivos

Constituem objetivos gerais da federação:

a) Promover, organizar e apoiar ações conducentes à satisfação das justas reivindicações dos trabalhadores;

b) Alicerçar a solidariedade e a unidade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência sindical;

c) Promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego, à formação profissional,

à participação no movimento sindical e ao desenvolvimento progressivo de uma carreira profissional adequada, incentivando a introdução de mecanismos inovadores com vista à articulação entre a vida profissional e a vida familiar, bem como a dinamização destes ideais junto de organizações nacionais e internacionais em que esteja filiada.

Artigo 7.º

Competências

São competências específicas da federação, nomeadamente:

- a) Negociar, celebrar e outorgar, por delegação dos sindicatos seus filiados, quer instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, quer outros documentos, com vista à melhoria das condições retributivas, socioprofissionais e, em geral, sobre todas as matérias comuns às carreiras gerais da Administração Pública Central, Regional e Local, do Setor Público Empresarial e de entidades com fins públicos e sociais, e relativas aos direitos e interesses dos trabalhadores que os sindicatos seus filiados representam;
- b) Promover a edição de publicações para divulgação dos objetivos e ações da federação;
- c) Filiar-se ou cooperar com associações e organizações sindicais nacionais ou estrangeiras, cujos fins sejam compatíveis com os seus estatutos;
- d) Representar os sindicatos seus membros, por sua delegação, nas organizações internacionais em que a federação estiver filiada;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- f) Participar, nos termos da lei, ou por delegação dos sindicatos seus filiados, nas atividades de instituições ou organismos, cuja constituição confira direito à participação de associações sindicais;
- g) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes aos interesses dos sindicatos seus filiados, nos termos previstos na alínea a), por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais, após audição dos mesmos;
- h) Prestar assistência sindical e jurídica aos sindicatos seus filiados, bem como assistência judiciária sob prévia deliberação do secretariado;
- i) Promover, em articulação com os sindicatos filiados, a realização de atividades de ocupação dos tempos livres, desportivas, culturais ou outras, a nível nacional.

Artigo 8.º

Filiação

Podem requerer a sua inscrição e serem filiadas na federação todas as associações sindicais que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos e que aceitem os princípios estatutários da federação.

Artigo 9.º

Pedido de filiação

O pedido de filiação deverá ser dirigido ao secretário-geral, acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Exemplar dos estatutos da associação sindical;
- b) Declaração de adesão conforme com as disposições estatutárias da organização requerente;
- c) Ata da eleição dos corpos gerentes;
- d) Declaração do número de associados filiados na respetiva associação;
- e) Declaração de não dívida emitida pela Segurança Social;
- f) Declaração de não dívida emitida pela Autoridade Tributária e Aduaneira.

Artigo 10.º

Aceitação ou recusa do pedido de filiação

- 1- A aceitação ou recusa do pedido de filiação é da competência do secretariado.
- 2- Da deliberação a que se refere o número anterior cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO IV

Dos filiados

Artigo 11.º

Direitos dos filiados

- São direitos dos sindicatos filiados:
- a) Indicar os representantes para os órgãos dirigentes da federação, eleitos ou designados para o efeito por cada sindicato filiado;
 - b) Participar ativamente na vida da federação, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;
 - c) Beneficiar da ação desenvolvida pela federação em defesa dos interesses económicos, sociais e culturais comuns aos trabalhadores que representam;
 - d) Ser informados regularmente de toda a atividade desenvolvida pela federação.

Artigo 12.º

Deveres dos filiados

- São deveres dos sindicatos filiados:
- a) Participar nas atividades da federação;
 - b) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e as deliberações dos órgãos competentes;
 - c) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos, apoiando ativamente as ações da federação na prossecução dos seus objetivos;
 - d) Divulgar as publicações da federação;
 - e) Pagar as quotizações e demais contribuições estabelecidas nestes estatutos ou em regulamentos aprovados pelos órgãos competentes;
 - f) Enviar ao secretariado, até 60 dias após a tomada de posse de novos corpos gerentes do sindicato respetivo ou, de imediato, sempre que tenha sido decidida a sua substituição, os nomes dos seus representantes nos órgãos da federação;
 - g) Manter a federação informada do número de trabalhadores que representa e das atividades que levarem a cabo.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de filiado

Perdem a qualidade de filiado os sindicatos que:

- a) Se retirem voluntariamente da federação;
- b) Deixarem de pagar as quotizações por um período de 6 meses;
- c) Não cumprirem o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 14.º

Readmissão de filiado

Os filiados podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão.

CAPÍTULO V

Dos órgãos da federação

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 15.º

Órgãos

Os órgãos da federação são:

- a) A assembleia geral;
- b) O secretariado;
- c) O conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 16.º

Mandato

O exercício do mandato para os órgãos da federação é de quatro anos, sem prejuízo do disposto na alínea f) do artigo 12.º

Artigo 17.º

Funcionamento dos órgãos

Cada órgão aprovará o seu regimento, com observância dos princípios democráticos que orientam a vida interna da federação, nomeadamente estabelecendo as regras de:

- a) Convocatória de reuniões;
- b) Fixação das datas em que se devem realizar as reuniões ordinárias e a possibilidade de convocação de reuniões extraordinárias;
- c) Exigência de quórum para as reuniões;
- d) Reconhecimento aos respetivos membros do direito de convocação de reuniões, de apresentação de propostas, de participação na sua discussão e votação;
- e) Deliberação por maioria ou por maioria qualificada;
- f) Elaboração de atas das reuniões;
- g) Responsabilidade coletiva e individual dos membros dos órgãos da federação.

Artigo 18.º

Exercício dos cargos

1- Em regra, o exercício dos cargos nos órgãos da federação não confere direito a qualquer retribuição, sendo da responsabilidade dos respetivos sindicatos membros o pagamento das despesas referentes ao exercício de funções na federação por parte dos seus sócios.

2- A exceção do disposto no número anterior será disciplinada em regulamento a aprovar pela assembleia geral.

SECÇÃO II

Assembleia geral da federação

Artigo 19.º

Composição e representação da assembleia geral

1- A assembleia geral é composta por representantes dos sindicatos membros.

2- Cada sindicato designará dois membros para a assembleia geral e elegerá em assembleia geral mais um membro por cada cem associados ou fração, nos termos a definir em regulamento a aprovar pela assembleia geral.

3- No caso de algum dos sindicatos integrantes ter um número de associados superior à soma dos associados de todos os outros, esse sindicato indicará um número de membros igual ao conjunto dos indicados por todos os outros sindicatos, não podendo, porém, ter maioria absoluta na assembleia geral da federação.

4- Os membros a indicar nos termos do número anterior têm de pertencer aos órgãos dos sindicatos filiados.

Artigo 20.º

Competências

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger o secretariado por lista nominativa completa;
- b) Definir as orientações para a atividade da federação;
- c) Analisar e pronunciar-se sobre a atuação dos órgãos da federação;
- d) Deliberar sobre a filiação em associações ou organizações sindicais, nacionais e internacionais;
- e) Deliberar sobre alterações aos estatutos da federação;
- f) Eleger, por voto direto e secreto, a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal e disciplinar;
- g) Determinar o valor da quota ordinária e de eventuais quotas extraordinárias;
- h) Aprovar o regulamento disciplinar e os demais previstos no estatuto;
- i) Aprovar, anualmente, o relatório e contas, bem como o plano de atividades e o orçamento elaborados pelo secretariado, após parecer do conselho fiscal e disciplinar;
- j) Aprovar o seu regulamento de funcionamento;
- k) Deliberar sobre a participação, como observadores, de sindicatos não filiados;

l) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos de decisões do secretariado;

m) Pronunciar-se sobre todas as questões que o secretariado, o conselho fiscal e disciplinar ou a mesa da assembleia geral entendam dever submeter à sua apreciação;

n) Deliberar sobre a fusão, integração ou dissolução da federação e do destino a dar ao património.

Artigo 21.º

Reuniões

1- A assembleia geral reúne em sessão ordinária:

a) Para aprovação do relatório e contas até 31 de maio de cada ano;

b) Para aprovação do plano de atividades e orçamento até 31 de dezembro de cada ano.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente:

a) Por deliberação da mesa da assembleia geral;

b) A requerimento do secretariado ou do conselho fiscal e disciplinar;

c) A requerimento fundamentado de um dos sindicatos filiados;

d) Nas condições previstas na lei para as associações sindicais.

3- As reuniões da assembleia geral são dirigidas por uma mesa constituída por cinco membros, tendo o presidente voto de qualidade.

4- O mandato da mesa eleita nos termos do número anterior tem a duração de quatro anos.

5- O secretariado e o conselho fiscal e disciplinar participam nas reuniões da assembleia geral da federação, sem direito a voto.

Artigo 22.º

Deliberações

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples, salvo as previstas nas alíneas c), d) e l) do artigo 20.º, para as quais são exigidos os votos favoráveis de 2/3 dos seus membros.

Artigo 23.º

Convocação

As reuniões da assembleia geral são convocadas com observância das seguintes regras:

a) A convocatória das reuniões previstas no artigo 21.º, deve ser feita com, pelo menos, 15 dias de antecedência, salvo em caso de urgência, devidamente justificada, em que poderá ser feita com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, através do meio considerado mais eficaz;

b) No caso da assembleia geral ser convocada ao abrigo do número 2 do artigo 21.º, a ordem dos trabalhos deverá incluir os pontos propostos pelos requerentes e a convocatória deve ser feita no prazo máximo de 15 dias após a receção do requerimento.

SECÇÃO III

Do secretariado da federação

Artigo 24.º

Composição do secretariado

1- O secretariado é constituído por um número máximo de 11 membros efetivos, eleitos em lista nominativa completa, nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- O secretariado, na primeira reunião, designará um vice-secretário-geral e um secretário-geral adjunto, o qual será responsável pela tesouraria e finanças.

3- O secretariado pode organizar-se em mesas negociais.

4- Os membros indicados têm de ser, obrigatoriamente, da direção ou órgão equivalente dos sindicatos.

5- Serão eleitos, de entre e pelos membros do secretariado:

a) Um secretário-geral que coordenará a atividade do secretariado;

b) Um vice-secretário-geral;

c) Um secretário-geral adjunto.

6- O secretário-geral exercerá funções pelo período de quatro anos.

7- O secretário-geral será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo vice-secretário-geral nos termos do regulamento de funcionamento do secretariado.

Artigo 25.º

Competências

Compete, exclusivamente, ao secretariado:

a) Dirigir e coordenar a atividade da federação de acordo com as deliberações dos órgãos competentes e tendo em conta os presentes estatutos;

b) Elaborar, com base nas sugestões apresentadas pelos sindicatos filiados, propostas de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

c) Negociar, celebrar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;

d) Participar na elaboração da legislação sobre as condições de trabalho do setor;

e) Elaborar até 30 de abril de cada ano o relatório e contas e até 15 de novembro o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, e submetê-los ao conselho fiscal e disciplinar para parecer e à assembleia geral da federação para aprovação;

f) Deliberar sobre pedidos de filiação e/ou readmissão na federação;

g) Representar externamente a federação;

h) Aprovar o seu regulamento de funcionamento, o qual deve prever a existência de uma comissão executiva que integre o secretário-geral, o vice-secretário-geral e o secretário-geral adjunto, na qual sejam delegadas as competências que forem entendidas como necessárias;

i) Apreciar e remeter à assembleia geral da federação,

para deliberação, o regulamento disciplinar proposto pelo conselho fiscal e disciplinar;

j) Assegurar e desenvolver a ligação, a todos os níveis, entre os sindicatos filiados e entre estes e a federação;

k) Apreciar a situação político-sindical e definir as medidas mais adequadas à concretização das iniciativas e ações aprovadas pela assembleia geral da federação, bem como à defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.

Artigo 26.º

Definição de funções

1- O secretariado, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros, atribuindo-lhes funções específicas no secretariado, de forma a assegurar o pleno exercício das suas competências.

2- O secretariado poderá delegar poderes para a prática de certos e determinados atos.

Artigo 27.º

Reuniões

1- O secretariado reúne, pelo menos, de dois em dois meses.

2- O secretariado poderá ainda reunir a requerimento de qualquer dos seus membros.

Artigo 28.º

Deliberações

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

2- O secretariado só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3- O secretário-geral tem direito a voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 29.º

Convocatória

A convocação do secretariado incumbe ao secretário-geral ou a quem o substitua.

Artigo 30.º

Forma de obrigar

1- Para obrigar a federação são bastantes as assinaturas de, pelo menos, dois membros do secretariado, sendo um deles, sempre, o secretário-geral.

2- O disposto no número anterior, não se aplica às matérias que se refere o artigo 7.º, alíneas a) e c), caso em que a federação se pode obrigar somente pela assinatura do secretário-geral, desde que verificado o disposto no artigo 26.º em conjugação com o artigo 25.º, alínea c) e d).

3- Nas matérias financeiras e de tesouraria é sempre necessária a assinatura do secretário-geral adjunto.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal e disciplinar

Artigo 31.º

Composição do conselho fiscal e disciplinar

1- O conselho fiscal e disciplinar é constituído por cinco membros, eleitos pela assembleia geral.

2- Para o conselho fiscal e disciplinar não podem ser eleitos membros da assembleia geral ou do secretariado.

Artigo 32.º

Competências

Compete ao conselho fiscal e disciplinar:

- a) Fiscalizar as contas da federação;
- b) Emitir parecer sobre o relatório e contas, o plano de atividades e o orçamento apresentados pelo secretariado;
- c) Prestar esclarecimentos à assembleia geral e requerer a sua convocação sempre que o entender necessário;
- d) Eleger um presidente, a quem competirá, nomeadamente, a convocação das reuniões;
- e) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
- f) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares, propondo o respetivo procedimento ao órgão competente;
- g) Elaborar um regulamento disciplinar a apresentar ao secretariado, que emitirá o seu parecer, para posteriormente o apresentar à assembleia geral.

Artigo 33.º

Reuniões do conselho fiscal e disciplinar

1- O conselho fiscal e disciplinar reúne, pelo menos, duas vezes por ano, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes.

2- O conselho fiscal e disciplinar poderá ainda reunir a pedido de qualquer dos seus membros ou de qualquer dos outros órgãos da federação.

3- O conselho fiscal e disciplinar só delibera validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO VI

Das receitas

Artigo 34.º

Receitas

Constituem receitas da federação:

- a) As quotizações ordinárias e extraordinárias dos sindicatos filiados;
- b) As contribuições extraordinárias;
- c) As receitas provenientes da realização de quaisquer iniciativas destinadas à angariação de fundos;
- d) Outras receitas legalmente previstas.

Artigo 35.º

Quotização

1- A quotização de cada sindicato é fixada pela assembleia geral, sob proposto do secretariado.

2- Sob proposta do secretariado, em regulamento autónomo, serão definidos os termos em que os associados suportam as despesas do funcionamento das atividades da federação.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Artigo 36.º

Penas disciplinares

1- São aplicáveis a todos os corpos gerentes e filiados da FESINAP, as penas de repreensão escrita, suspensão de funções e de filiação de dez a cento e vinte dias e expulsão.

2- As penas disciplinares aplicadas aos não abrangidos no número anterior são a repreensão escrita, suspensão e expulsão.

3- A pena de expulsão só pode ser aplicada quando exista um muito grave incumprimento destes estatutos ou casos que o dolo tenha sido muito grave e intencional.

Artigo 37.º

Extinção da responsabilidade disciplinar

A responsabilidade disciplinar extingue-se pelo cumprimento da pena, pela revogação da pena, pela prescrição da infração disciplinar, pela caducidade do procedimento disciplinar e pela amnistia.

Artigo 38.º

Readmissão

Os filiados podem ser readmitidos por decisão da assembleia geral.

Artigo 39.º

Direito de defesa

1- Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que o visado tenha tido todas as possibilidades de defesa em competente processo disciplinar, devidamente organizado, designadamente:

a) Que o arguido seja notificado para apresentar, por escrito, a sua defesa no prazo de 10 dias a contar da notificação;

b) A notificação feita pessoalmente ou por carta registada com aviso de receção.

2- O processo disciplinar poderá ser desencadeado a pedido de filiado.

3- O processo disciplinar seguirá os trâmites e formalidades previstos no regulamento disciplinar a aprovar pela assembleia geral.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 40.º

Da fusão, integração e dissolução

1- É competência da assembleia geral decidir sobre a fusão, integração e dissolução da federação devendo, para o efeito, ser expressamente convocada.

2- A decisão sobre qualquer das competências referidas no número anterior só pode ser tomada por uma maioria qualificada de dois terços dos votos dos seus membros.

3- Compete igualmente à assembleia geral deliberar sobre a liquidação e o destino do património.

4- No caso de dissolução ou extinção judicial, os bens da federação devem ser atribuídos a um dos sindicatos, de acordo com a deliberação da assembleia geral.

Artigo 41.º

Revisão dos estatutos

1- A alteração total ou parcial dos estatutos compete à assembleia geral.

2- A convocação da assembleia geral para alteração dos estatutos pode ser requerida:

a) Pelo secretariado;

b) Por membros da assembleia geral nas condições previstas na lei para as associações sindicais;

c) Por qualquer sindicato filiado na federação.

3- Sempre que a assembleia geral for convocada para alteração dos estatutos poderão ser apresentados projetos de alteração total ou parcial até 30 dias antes da realização da assembleia geral.

4- Em caso de necessidade de alteração dos estatutos para cumprimento de obrigação legal e, exclusivamente para a conformação dos mesmos, poderá o secretariado, de forma devidamente fundamentada, proceder às alterações que se revelem indispensáveis.

Artigo 42.º

Primeira reunião da assembleia geral

1- No prazo de noventa dias após a publicação dos presentes estatutos os sindicatos fundadores deverão comunicar à comissão instaladora os respetivos membros da assembleia geral.

2- No prazo de cento e vinte dias após a publicação dos presentes estatutos, a comissão instaladora convocará a primeira reunião da assembleia geral.

Artigo 43.º

Comissão instaladora

1- No ato de constituição da federação, cada sindicato fundador designa para a constituição da comissão instaladora o seguinte número de representantes:

a) Sindicato com maior número de filiados à data da constituição da federação: três (3) elementos;

b) Sindicato com o segundo maior número de filiados à data da constituição da federação: dois (2) elementos.

2- Cabe à comissão instaladora promover todas as ações administrativas necessárias ao reconhecimento e instalação da federação.

3- A comissão instaladora reúne sempre que necessário para dar cumprimento às suas funções.

Artigo 44.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

ANEXO I

Regulamento do direito de tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da FESINAP é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos da FESINAP.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante da FESINAP, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Competências

Os poderes e as competências das tendências são os previstos neste regulamento.

Artigo 5.º

Constituição

A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o do nome e qualidade de a quem a representa.

Artigo 6.º

Reconhecimento

Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 5 % dos membros da assembleia geral.

Artigo 7.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 8.º

Deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática dos trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar todas as ações determinadas pelos órgãos estatutários da FESINAP;

b) Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, ações de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático independente;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer ações, que possam enfraquecer ou dividir o Movimento Sindical Democrático Independente.

Registado em 22 de janeiro de 2021, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 196 do livro n.º 2.

SNO - Sindicato Nacional dos Osteopatas - Constituição

Estatutos aprovados em 13 de dezembro de 2020.

Denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

1- O SNO - Sindicato Nacional dos Osteopatas é uma associação sindical, constituída como uma pessoa coletiva de direito privado e sem fins lucrativos, e durará por termo indeterminado.

2- O SNO - Sindicato Nacional dos Osteopatas adota a sigla SNO.

Artigo 2.º

O SNO é de âmbito nacional e tem a sua sede nem Lisboa, podendo, por decisão da direção, e para a prossecução dos seus fins, criar delegações ou qualquer outro tipo de representações em território nacional.

Artigo 3.º

1- O SNO é constituído por profissionais do âmbito da osteopatia, devidamente habilitados, que exerçam a sua atividade profissional nos setores público, privado, cooperativo e social, qualquer que seja a natureza jurídica do seu vínculo profissional ou a sua forma de remuneração.

2- Os membros do SNO reformados mantêm a sua qualidade de associados.

Artigo 4.º

1- O SNO pode aderir a outras organizações sindicais.

2- O SNO pode agregar-se em uniões, federações e confederações, nacionais ou estrangeiras.

Princípios fundamentais, fins e competências

Artigo 5.º

O SNO é uma organização autónoma, independente, que reconhece como fundamentais os seguintes princípios nos quais assenta a sua actividade:

a) Independência do Estado, do patronato, das confissões religiosas, dos partidos políticos ou de quaisquer outras associações ou entidades, nomeadamente representativas de empregadores;

b) Liberdade sindical, garantindo aos profissionais do âmbito da osteopatia devidamente habilitados o direito a sindicalizarem-se, independentemente das suas opções, designadamente políticas ou religiosas;

c) A democracia sindical, garantindo a todos os associados a possibilidade de participarem e se manifestarem, na vida da associação.

Artigo 6.º

Ao SNO, compete nomeadamente:

a) Representar, defender e promover os interesses socio-profissionais dos osteopatas, e profissionais ligados à osteopatia;

b) Defender os interesses dos osteopatas, e profissionais ligados à osteopatia, nomeadamente perante o Estado e as entidades patronais;

c) Promover a criação de protocolos, e estabelecê-los, com entes públicos ou privados, referentes à colocação ou contratação de osteopatas, sua valorização, formação, ou outros, em benefício daqueles;

d) Negociar e outorgar convenções coletivas, e, na medida do possível, participar na elaboração da legislação referente aos osteopatas;

e) Defender os interesses dos osteopatas, e profissionais ligados à osteopatia, nomeadamente quanto ao direito ao trabalho, e condições de trabalho;

f) Defender o direito a um trabalho digno, e a estabilidade de emprego dos seus associados;

g) Pugnar pelo exercício da profissão de osteopata nas condições adequadas;

h) Pugnar pela independência técnica do exercício da profissão de osteopata;

i) Promover a defesa de princípios de deontologia profes-

sional, e pugnar pela criação e aplicação de regras deontológicas no exercício da osteopatia;

j) Dar pareceres sobre assuntos da especialidade da osteopatia;

k) Fiscalizar e reclamar o cumprimento das obrigações legais, referentes ao exercício da osteopatia;

l) Apoiar os associados em caso de diferendo entre eles e a entidade a que pertençam;

m) Defender os direitos e interesses dos seus associados;

n) Desenvolver ações de valorização e formação profissional, valorização sindical, social e cultural dos seus associados;

o) Desenvolver ações de formação, nomeadamente profissional, de informação, conferências, workshops, ou outros eventos relacionados com a osteopatia, para os profissionais da osteopatia, sejam ou não associados;

p) Promover a investigação científica no âmbito da osteopatia, a formação e valorização profissional dos membros, nomeadamente através da prestação de serviços aos seus associados, bem como fomentar o estudo e investigação tecnológica no âmbito da osteopatia;

q) Proceder ao registo e certificação dos seus membros, devidamente habilitados como osteopatas;

r) Representação dos seus membros, junto de quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais.

Artigo 7.º

Para a prossecução dos seus fins, o SNO deve:

a) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses como trabalhadores e profissionais;

b) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical, e profissional, dos osteopatas;

c) Promover a análise crítica e a discussão coletiva de assuntos de interesse geral dos osteopatas;

d) Desenvolver ações de divulgação e implementação da profissão na sociedade, contribuindo para a promoção social da osteopatia, e a facilitação do acesso à mesma;

e) Promover a valorização profissional, científica e cultural dos osteopatas;

f) Adequar a estrutura sindical.

Dos associados

Artigo 8.º

1- Têm direito a filiar-se no SNO todos os profissionais que estejam nas condições previstas no artigo 3.º número 1, que aceitem os seus princípios e fins estatutários, e sejam admitidos.

2- Nenhum osteopata pode estar, a título da mesma profissão ou atividade, filiado em qualquer outro sindicato, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição.

Artigo 9.º

1- Para ser admitido como associado, o interessado apresentará uma proposta à direção, devidamente instruída com os elementos de identificação pessoal, e de índole profissional.

2- A direção, no prazo máximo de 30 dias após a apresentação do pedido, comunicará a sua decisão ao interessado. Caso sejam solicitadas informações ou documentos adicionais, o prazo será prorrogado por mais 30 dias contados da entrega de todos os elementos solicitados.

3- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na reunião imediata à entrada do pedido.

4- A inscrição implica, para o associado admitido, a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático, e dos estatutos do SNO.

Artigo 10.º

São direitos dos associados:

1- Eleger e ser eleito para os órgãos do SNO nas condições fixadas no presente estatuto, e participar nas assembleias gerais;

2- Participar nas atividades do SNO no respeito pelos princípios e normas deste estatuto;

3- Beneficiar dos serviços organizados ou prestados pelo SNO ou por intermédio de quaisquer organizações em que o SNO esteja filiado ou tenha celebrado acordo, nos termos acordados;

4- Beneficiar da ação desenvolvida pelo SNO em defesa dos interesses profissionais, económicos e sociais, comuns a toda a classe, ou dos seus interesses específicos;

5- Recorrer, para a assembleia geral, dos atos da direção que sejam contrários ao presente estatuto;

6- Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 11.º

1- É reconhecido aos associados o direito de tendência, nos termos previstos na lei e nos presentes estatutos.

2- As diversas correntes de opinião político-ideológicas, que possam existir no SNO, podem exercer-se, mas no respeito pelas decisões democraticamente tomadas.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado, e sem que possam desrespeitar os presentes estatutos.

4- Serão reconhecidas e registadas, no âmbito do SNO, as tendências que reúnam os requisitos estabelecidos nas alíneas seguintes, e o requeiram ao presidente da mesa da assembleia geral.

a) Serão reconhecidas e registadas apenas as tendências que integrem, pelo menos, 5 % da totalidade dos sócios do SNO no pleno gozo dos seus direitos;

b) Para o exercício do direito de tendência, os sócios devem constituir-se formalmente em tendência, mediante comunicação desse facto ao presidente da mesa da assembleia geral, com a indicação dos respetivos representantes;

c) As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, bem como apresentar moções e listas próprias candidatas aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nestes estatutos.

5- Constituem direitos das tendências:

a) Exprimir livremente as suas opiniões sobre todas as propostas e projetos submetidos à apreciação e deliberação da assembleia geral, bem como apresentar propostas e projetos próprios, com respeito pela respetiva ordem de trabalhos e sem prejuízo das regras estatutárias e regulamentares aplicáveis;

b) Intervir nos trabalhos dos demais órgãos do sindicato, através dos seus membros que integrem esses órgãos, com respeito pela ordem de trabalhos e pelas regras estatutárias e regulamentares;

c) Apresentar candidaturas à eleição dos membros dos órgãos do sindicato, podendo identificar essas candidaturas com a menção da denominação da respetiva tendência.

Artigo 12.º

São deveres do associado:

1- Cumprir o presente estatuto e os regulamentos do SNO;

2- Manter-se informado e participar nas atividades do SNO, nomeadamente nas assembleias ou grupos de trabalho;

3- Desempenhar com zelo as funções para que for eleito, ou nomeado, salvo por motivos atendíveis, devidamente justificados;

4- Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, e da direção, tomadas no respeito pelo estatuto e regulamentos aplicáveis;

5- Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;

6- Fortalecer a ação sindical e a respetiva organização sindical nos locais de trabalho;

7- Difundir por todos os meios ao seu alcance os objetivos e ação do SNO, contribuindo para o alargamento da influência desta organização;

8- Contribuir para a sua educação sindical, política, cultural bem como para a dos demais osteopatas;

9- Pagar mensalmente a sua quota.

Artigo 13.º

1- O valor da quotização é aprovada pela assembleia geral por proposta da direção.

2- A direção pode propor à assembleia geral, no início de cada ano, a fixação de uma joia para admissão de novos associados.

Artigo 14.º

1- Perdem a qualidade de associados que:

a) Tenham a inscrição no SNO cancelada por sua iniciativa;

b) Solicitem o cancelamento da inscrição ao SNO;

c) Deixem de pagar quotas sem motivo atendível e devidamente justificado, durante três meses consecutivos e se, depois de avisados por escrito, não regularizarem o pagamento em dívida no prazo de um mês;

d) Hajam sido punidos com a pena de expulsão, na sequência da aplicação de sanção disciplinar.

2- Os associados podem ser readmitidos, nos termos e condições previstas para a admissão, desde que saldem todas as quantias que estivessem em dívida ao SNO.

Regime disciplinar

Artigo 15.º

1- Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções disciplinares, de acordo com a gravidade da infração:

- a) Advertência verbal;
- b) Repreensão escrita;
- c) Suspensão da qualidade de associado, por período não superior a seis meses;
- d) Exclusão da qualidade de associado.

2- Incorrem nas penas de suspensão ou de exclusão, consoante a gravidade da infração os associados que:

- a) Reincidam na prática da infração;
- b) Não acatem as deliberações e resoluções da assembleia geral e da direção;
- c) Praticarem atos lesivos do bom nome, interesses e direitos do SNO ou dos seus associados.

3- Na aplicação das penas atender-se-á, designadamente, ao grau de culpa do associado infrator, e a todas as circunstâncias em que a infração tiver sido cometida que militem contra ou a seu favor.

4- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo de inquérito.

Artigo 16.º

1- O processo de inquérito inicia-se com a apresentação ao associado de uma comunicação escrita com a descrição completa e especificada dos factos que lhe são imputados, suscetíveis de constituir infração.

2- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias, podendo juntar os documentos e requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade.

3- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 17.º

1- O poder disciplinar é exercido pela direção.

2- Da decisão da direção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

3- O recurso deve ser interposto por quem tenha legitimidade para o fazer, no prazo de 15 dias após o conhecimento da sanção aplicada, por carta registada com aviso de receção enviada para a direção.

4- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião da assembleia geral que tiver lugar depois da sua interposição.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o associado que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até final, eleger ou ser eleito.

Órgãos

Artigo 18.º

1- Os órgãos do SNO, são:

- a) A assembleia geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscal;

d) O conselho consultivo.

2- Com vista à prossecução dos seus fins e à realização do seu âmbito, poderão ser constituídos outros órgãos sindicais, cuja composição e atribuições serão definidas pela assembleia geral.

3- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal são eleitos em lista conjunta, por voto direto e secreto, em assembleia geral convocada.

4- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos do SNO é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

5- Os mandatos dos órgãos do SNO terminam com a tomada de posse de novos órgãos.

6- O exercício dos cargos associativos é gratuito, com exceção dos cargos da direção que poderão ser remunerados quando exercidos a tempo completo.

7- O conselho consultivo é nomeado pela direção.

Artigo 19.º

1- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efetivos de um órgão, em caso de renúncia, abandono de funções ou impedimento, o seu preenchimento será feito pelos suplentes, se os houver, de acordo com a deliberação dos membros efetivos.

2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efetividade, coincide com o dos membros substituídos.

3- O disposto nos números anteriores aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções, ou impedimentos, dos membros de qualquer órgão.

4- Considera-se abandono de funções a não comparência dos membros eleitos de um órgão ao desempenho dos seus cargos no prazo de 30 dias após a eleição, ou a ausência injustificada a cinco reuniões consecutivas do órgão a que pertencem.

Assembleia geral

Artigo 20.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 21.º

1- Sem prejuízo das demais competências atribuídas por lei ou pelos estatutos, compete à assembleia geral, designadamente:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção, e o conselho fiscal, por voto direto e secreto de entre os associados com capacidade eleitoral;

b) Apreciar e votar o relatório e contas da direção;

c) Deliberar sobre propostas dos órgãos e aprovar moções e recomendações de caráter profissional e associativo;

d) Deliberar sobre propostas de criação de delegações regionais ou regiões sindicais, nos termos do presente estatuto;

e) Tomar posição sobre o exercício da profissão, direitos e garantias dos osteopatas;

f) Deliberar sobre propostas de alteração do presente estatuto e regulamentos apresentados pela direcção;

g) Autorizar a direcção a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

h) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do SNO, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos a fim de habilitar a assembleia geral a deliberar criteriosamente;

i) Decidir os recursos interpostos nos termos do presente estatuto;

j) Deliberar sobre a desvinculação de organizações sindicais nacionais e internacionais;

k) Deliberar sobre a destituição de membros da mesa da assembleia geral, da direcção ou do conselho fiscal;

l) Deliberar sobre a dissolução do SNO e forma de liquidação do seu património;

m) Deliberar demandar os membros de órgãos por factos praticados no exercício do cargo;

n) Deliberar sobre a integração e fusão do SNO com outras organizações sindicais;

o) Demais matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos do SNO.

2- Para o exercício das competências previstas nas alíneas f), h), i), j), k), m) e n), do número anterior a assembleia geral reúne em sessão extraordinária expressamente convocada para o efeito.

3- Para o exercício da competência prevista na alínea k) a assembleia geral só pode reunir com a presença de pelo menos 30 % dos associados com direito de voto.

4- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, excepto o disposto nos números seguintes.

5- As deliberações sobre alterações estatutárias, exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

6- As deliberações sobre a dissolução e prorrogação requerem voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 22.º

1- A assembleia geral reúne obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 31 de março de cada ano, para aprovação do relatório e contas.

2- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária:

a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) Por solicitação da direcção ou do conselho fiscal;

c) A requerimento de, pelo menos, 15 % dos associados.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 23.º

A assembleia geral é convocada por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias; no aviso indicar-se-á o dia, hora e local da reunião e respectiva ordem do dia; em alternativa, em

relação aos associados que comuniquem previamente o seu consentimento, a convocatória poderá ser efectuada por correio electrónico com recibo de leitura.

Artigo 24.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, e um secretário.

2- A mesa da assembleia geral tem até três elementos suplentes.

3- Compete, em especial, ao presidente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos definidos no presente estatuto;

b) Presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

c) Dar posse aos novos membros eleitos pela assembleia geral e aos membros suplentes que sejam chamados à efetividade;

d) Assinar os termos de abertura e encerramento das assembleias gerais e eleitorais e rubricar as atas;

e) Informar os associados das deliberações da assembleia geral.

2- Compete, em especial, ao secretário:

a) Preparar e divulgar os avisos convocatórios;

b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;

c) Redigir as atas;

d) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento da assembleia geral.

Direcção

Artigo 25.º

1- A direcção é composta pelo presidente, um vice-presidente, e um tesoureiro.

2- O presidente da direcção é o presidente do SNO.

3- A direcção só pode reunir validamente com a presença da maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 26.º

1- Compete à direcção a coordenação e direcção da atividade do SNO, nos termos do presente estatuto.

2- Até 31 de março de cada ano, a direcção submeterá à assembleia geral:

a) O relatório e as contas respeitantes ao exercício ano anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscal.

b) O plano de atividades e orçamento para o ano seguinte acompanhado do parecer do conselho fiscal.

3- O relatório e contas estarão disponíveis para consulta dos associados, na sede do SNO, nos oito dias anteriores à data da realização da assembleia geral.

4- Compete, em especial, à direcção:

a) Conduzir a atividade sindical e representar o sindicato nas suas componentes interna e externa, nomeadamente decidindo e implementando as actividades previstas no artigo 6.º, sem prejuízo das competências próprias dos demais órgãos sociais;

- b) Representar o SNO em juízo e fora dele;
- c) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários;
- d) Admitir e rejeitar as propostas de filiação no SNO;
- e) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia de geral o relatório de atividades e contas;
- f) Elaborar e apresentar anualmente o orçamento e o plano de atividades ao conselho nacional;
- g) Administrar o património, bem como cobrar as receitas e gerir os fundos do SNO;
- h) Deliberar sobre outras formas de receita do SNO;
- i) Admitir, suspender e demitir os colaboradores do SNO, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- j) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais este órgão se deva pronunciar nos termos estatutários;
- k) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- l) Elaborar os regimentos e regulamentos necessários à boa organização e funcionamento dos serviços do SNO, que estatutariamente não sejam da competência de outros órgãos;
- m) Deliberar sobre a delegação de competências e responsabilidades dos membros da direção;
- n) Decidir sobre a colaboração com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras;
- o) Deliberar sobre a filiação ou criação de organizações de interesse para os seus associados;
- p) Deliberar sobre formas de representação descentralizada do SNO;
- q) Convocar reuniões gerais de associados cujo poder deliberativo não interfira naquele que é atribuído pelo estatuto à assembleia geral;
- r) Promover a publicação regular de informação aos associados.

5- Compete, em especial, ao presidente:

- a) Dirigir os serviços do SNO;
- b) Presidir à direção;
- c) Fazer executar as deliberações do órgão a que preside;
- d) Exercer as competências da direção em caso de reconhecida urgência.

6- O presidente pode delegar qualquer das suas competências nos membros da direção.

Artigo 27.º

- 1- A direção reúne pelo menos uma vez por mês.
- 2- O SNO obriga-se com a assinatura de, pelo menos, dois membros da direção, sendo uma a do presidente ou, na sua falta ou impedimento, a do vice-presidente, que o substitui.
- 3- Tratando-se de documentos referentes a pagamentos, uma das assinaturas obrigatória é a do tesoureiro e, na falta deste, a do membro da direção que o substitui.
- 4- A direção pode constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.
- 5- Os membros da direção respondem solidariamente, nos termos gerais do direito, pelos atos praticados no exercício

do mandato que lhes foi confiado.

6- O tesoureiro é, em conjunto com o presidente, o responsável pela gestão corrente dos fundos do SNO, de acordo com o orçamento anual.

7- Ao tesoureiro compete, em especial, a apresentação da proposta de contas e orçamento anuais à direção e ao conselho fiscal.

Conselho fiscal

Artigo 28.º

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais, tendo até três elementos suplentes.

2- O conselho fiscal reúne sob convocatória do seu presidente, e só pode funcionar e deliberar com a maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.

3- Compete ao conselho fiscal:

- a) Reunir semestralmente para examinar a contabilidade do SNO, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direção nos 15 dias seguintes;
- b) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia geral convocação de reunião quando se detetem problemas ou irregularidades na gestão financeira do SNO;
- c) Emitir anualmente parecer sobre o relatório e contas, e, bem assim, sobre o orçamento ordinário;
- d) Examinar e emitir parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados;
- e) Emitir os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;
- f) Verificar o cumprimento do estatuto e da lei;
- g) O presidente pode assistir, sem direito a voto, às reuniões da direção para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença.

Sufrágio e elegibilidade

Artigo 29.º

1- As eleições fazem-se por sufrágio universal, direto e secreto, exercido presencialmente ou por correspondência, nos termos do presente estatuto.

2- As eleições devem ter lugar nos três meses que antecedem o termo do mandato em exercício.

3- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção, e do conselho fiscal são eleitos, em lista conjunta, pela assembleia eleitoral, constituída por todos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, aferido pelos cadernos eleitorais.

4- Só podem ser eleitos vogais da direção, os associados constituintes, os que sejam eleitos na primeira assembleia, e os associados que possuam, pelo menos, cinco anos de vinculação ao SNO à data da convocatória.

5- Só podem ser eleitos membros do conselho fiscal e da mesa da assembleia geral os associados constituintes, os que sejam eleitos na primeira assembleia, e os que possuam, pelo menos, cinco anos de vinculação ao SNO à data da convocatória.

Artigo 30.º

1- As candidaturas para os órgãos nacionais são apresentadas perante o presidente da mesa da assembleia geral, em lista única.

2- A apresentação das listas de candidaturas deve ser feita no prazo de 15 dias após publicação do anúncio convocatório.

3- Cada candidatura para os órgãos nacionais terá de ser subscrita, por pelo menos, 15 % dos associados.

Artigo 31.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- a) Convocar a assembleia eleitoral;
- b) Organizar os cadernos eleitorais;
- c) Deliberar sobre forma, local e os horários de funcionamento das mesas de voto, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participação no ato eleitoral.

Conselho consultivo

Artigo 32.º

1- O conselho consultivo é composto por personalidades de reconhecido mérito convidadas pela direção.

2- A organização e o funcionamento do conselho consultivo são definidos por regulamento interno, a aprovar pelos seus membros, mediante proposta da direção.

3- O apoio logístico e administrativo necessário ao funcionamento do conselho consultivo é assegurado pela direção.

4- Qualquer membro dos órgãos sociais do SNO pode assistir às reuniões do conselho consultivo, sem direito a voto.

5- Os membros do conselho consultivo podem participar nas reuniões da direção, quando convocado para o efeito, bem como nas assembleias gerais, sem direito a voto.

Artigo 33.º

1- O conselho consultivo é o órgão de consulta, apoio e participação na definição das linhas gerais da actuação do SNO, competindo aos seus membros:

a) Pronunciar-se acerca do plano e relatório de atividades do SNO;

b) Pronunciar-se sobre quaisquer questões que a direção lhe coloque relativamente a quaisquer situações inerentes às actividades que constituem os fins do SNO, e colaborar com a direção nesse âmbito;

c) Dar parecer sobre outras matérias específicas que para tal lhe sejam submetidas pela direção;

c) 1- O parecer deve ser emitido no prazo máximo de 30 dias, findos os quais a federação, na ausência de parecer dentro desse prazo, é livre de definir livremente a matéria objeto de consulta;

c) 2- O parecer referido no número anterior não é vinculativo mas o SNO deve justificar fundamentadamente os motivos da não adoção do parecer emitido pelo conselho consultivo, ou parte dele, caso decida não seguir o parecer objeto de consulta.

Receitas

Artigo 34.º

Constituem fundos do SNO:

- a) A joia de inscrição e as quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) Quaisquer doações, heranças, legados ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídas ou que angarie;
- e) As receitas que forem deliberadas pela direção, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer associado.

Artigo 35.º

As receitas terão as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes das atividades consentâneas com as finalidades prosseguidas pelo SNO;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo anual das contas de gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção disporá.

Fusão e dissolução

Artigo 36.º

1- A fusão e a dissolução do SNO só se pode verificar por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, tomada por pelo menos dois terços dos associados, em escrutínio secreto.

2- A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução do SNO definirá, obrigatoriamente, os termos em que tal se processará.

3- Os bens do SNO não podem, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

Registado em 27 de janeiro de 2021, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 196 do livro n.º 2.

Sindicato dos Profissionais de Polícia da Polícia de Segurança Pública - SPP/PSP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de outubro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2020.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

1- É constituído, ao abrigo e em conformidade com a lei

portuguesa, o Sindicato dos Profissionais de Polícia da Polícia de Segurança Pública, abreviadamente designado por SPP/PSP.

2- O SPP/PSP reger-se-á pelos presentes estatutos, pela legislação nacional em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1- O SPP/PSP exerce a sua atividade por tempo indeterminado, em todo o território nacional, tem a sua sede em Lisboa, podendo esta ser alterada de acordo com a deliberação da assembleia geral sob proposta da comissão diretiva.

2- Podem, ainda, ser criadas distritais pela comissão diretiva, onde se justifiquem pela necessidade de uma participação direta dos associados.

3- De igual forma, podem ser extintas as distritais por deliberação da comissão diretiva.

Artigo 3.º

Âmbito

O SPP/PSP representa todos os profissionais de Polícia de Segurança Pública que se encontrem no ativo, independentemente da carreira ou categoria hierárquica.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objetivos

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1- O SPP/PSP rege toda a sua ação pelos princípios da liberdade democrática, da igualdade, do pluralismo e da independência.

2- A democracia constitui referência fundamental e permanente de toda a ação do sindicato, a qual assenta em princípios da igualdade e no dever e direito de participação dos associados, bem como no direito de elegerem ou destituírem os dirigentes e na garantia do direito de livre expressão, assegurando sempre o respeito e o acatamento das deliberações da maioria.

Artigo 5.º

Objetivos

1- Ao SPP/PSP compete representar os seus associados, interna ou externamente, na defesa dos seus direitos fundamentais, na defesa da aplicação dos princípios da administração pública na esfera jurídica daqueles, dos seus interesses estatutários, profissionais, sociais e deontológicos, nomeadamente abordando todos os problemas relacionados com a sua atividade profissional e a sua função enquanto agentes da PSP, podendo ainda serem criadas comissões de estudo ou grupos de trabalho, a definir pela comissão diretiva.

2- Na prossecução das finalidades indicadas no número anterior do presente artigo, o SPP/PSP utilizará todos os meios legais ao seu alcance.

Artigo 6.º

Relações com outras organizações

O SPP/PSP pode estabelecer e manter relações com organizações sindicais ou profissionais nacionais ou internacionais, que sigam objetivos análogos, e constituir formas de cooperação, nomeadamente através da constituição de organizações de maior amplitude, a definir entre a comissão diretiva e aquela(s), atendendo aos limites legalmente estipulados.

CAPÍTULO III

Associados - Direitos e deveres

Artigo 7.º

Filiação

1- O SPP/PSP terá três categorias de sócios: efectivos, auxiliares e honorários.

2- Podem ser sócios efectivos, todos os profissionais da Polícia de Segurança Pública, que se encontrem no ativo, independentemente da carreira ou categoria hierárquica.

3- Consideram-se sócios auxiliares as pessoas singulares ou colectivas que não sendo sócios efectivos, contribuam voluntariamente com uma cota para o sindicato após decisão da comissão diretiva.

4- Consideram-se sócios honorários as pessoas singulares ou colectivas que a assembleia geral deva considerar como tais, tendo sempre em conta o mérito e os serviços prestados ao sindicatos, contribuam voluntariamente com uma cota para o sindicato.

Artigo 8.º

Admissão

1- O pedido de admissão de um novo sócio é efetuado mediante inscrição apresentada por qualquer meio idóneo, seja por fax, email ou qualquer outro.

2- O presidente poderá recusar a admissão de novo sócio, tendo que fundamentar e comunicar essa decisão ao interessado, por escrito, no prazo máximo de 30 dias úteis.

3- Da decisão que recusar a inscrição do sócio, pode o interessado, no prazo de 10 dias úteis a contar da notificação dessa decisão, interpor recurso para comissão diretiva.

4- O recurso da decisão de recusa da admissão de sócio será apreciado pela comissão diretiva, que decidirá e comunicará ao interessado, no prazo máximo de 90 dias úteis.

Artigo 9.º

Direito dos sócios

São direitos dos sócios:

1- Sócios efectivos:

a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais do sindicato, bem como destituí-los nos termos previstos nos presentes estatutos;

b) Participar nas atividades do sindicato de forma voluntária e construtiva, garantindo o bom funcionamento asso-

ciativo;

c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais, profissionais, económicos e culturais obtidos com e pela intervenção do sindicato;

d) Usufruir dos benefícios alcançados pelo sindicato, nomeadamente com os protocolos que este celebre com as empresas privadas;

e) Beneficiar de homenagens sindicais, que lhe sejam atribuídas pelo sindicato;

f) Ser informado das atividades desenvolvidas pelo sindicato;

g) Requerer à comissão diretiva a consulta dos documentos da contabilidade do sindicato, nos termos por esta definida;

h) Recorrer das deliberações dos diversos órgãos, nos termos previstos nos presentes estatutos;

i) Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação por escrito, sem prejuízo do pagamento das quotas e outras prestações devidamente determinadas pelo sindicato, que estejam em dívida à data da saída de associado deste sindicato;

j) Beneficiar dos serviços disponibilizados pelo SPP/PSP no âmbito da assistência jurídica e/ou psicológica para assuntos de ordem profissional;

k) Serem reembolsados pelo sindicato sempre que, na qualidade de dirigentes ou delegados, pelos gastos decorrentes da atividade sindical e/ou sempre que no exercício gratuito de cargos dos órgãos sociais e das comissões percam total ou parcialmente a remuneração devida ou quaisquer outras prestações, designadamente subsídios, desde que devidamente comprovados e previamente aprovados pela comissão diretiva.

2- Sócios auxiliares têm todos os direitos dos sócios efetivos, excepto:

a) Votar e serem votados em eleições dos corpos sociais;

b) Praticar actividades que por regulamentação do regime dos direitos do pessoal com funções policiais lhe sejam vedadas;

c) Quando do exercício destes direitos resulte serem preteridos os direitos dos sócios efetivos.

Artigo 10.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

1- Cumprir todas as determinações dos presentes estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes;

2- Pagar mensalmente a respetiva quota, cujo montante será fixado em assembleia geral ou quaisquer outras contribuições estabelecidas pelo sindicato ao(s) sócio(s);

3- Participar em todas as atividades do sindicato, mantendo-se sempre informado e atualizado acerca das mesmas;

4- Aceitar os cargos para que for eleito ou nomeado, salvo nos casos de justificado impedimento, desempenhando-os com apuro, lealdade, zelo e dentro das orientações fixadas pelos estatutos e/ou pelos órgãos para os quais tenham sido eleitos ou nomeados;

5- Exercer gratuitamente os cargos dos órgãos e das comissões para que tenham sido eleitos ou nomeados;

6- Defender, intransigentemente, a independência e a isenção do sindicato, bem como os princípios democráticos e o pluralismo interno, combatendo as manifestações ou práticas que lhe forem contrárias, nomeadamente através do encaminhamento de toda a informação útil recolhida para os órgãos competentes;

7- Contribuir para a difusão dos objetivos do sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;

8- Agir solidariamente com as posições do sindicato na defesa do interesse coletivo, ainda que de alguma forma possa contrariar a sua posição individual;

9- Comunicar, por escrito, ao sindicato, no prazo de 10 dias úteis, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como eventual mudança de residência;

10- Ficar obrigado à confidencialidade e sigilo, quando assim seja determinado pelo sindicato.

Artigo 11.º

Quota

1- A joia e/ou quota mensal a pagar pelos sócios serão fixadas por deliberação tomada em assembleia geral.

2- A cobrança das quotas faz-se através de desconto direto no vencimento do sócio, por intermédio da direção nacional da PSP, por transferência bancária e, excepcionalmente, por entrega direta nos serviços do sindicato.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 12.º

Exercício

O poder disciplinar é exercido pelo conselho de disciplina, cabendo recurso das suas decisões para a comissão diretiva.

Artigo 13.º

Sanções

1- Os sócios que em consequência de infração dêem motivos a procedimento disciplinar poderão sofrer as seguintes punições:

a) Repreensão escrita;

b) Suspensão até dois anos;

c) Expulsão.

2- A pena de expulsão será aplicada aos sócios que infringem gravemente as disposições estatutárias e os princípios defendidos por este sindicato.

Artigo 14.º

Perda de qualidade de sócio

1- São causas da perda de qualidade de sócio:

a) O pedido pelo próprio de cancelamento da inscrição, apresentado por escrito ao presidente da direção;

b) A perda dos requisitos exigidos para a admissão;

c) A prática de atos contrários aos fins do sindicato ou suscetíveis de afetar gravemente o seu bom nome e honra;

d) O atraso no pagamento das quotas por período igual ou superior a três meses;

e) Os sócios que hajam sido punidos com pena de expulsão;

f) Os sócios que se encontrem na situação de licença sem vencimento, durante o período da licença.

2- Nos casos previstos no número anterior não há direito a restituição de todas as contribuições ou outras quantias pagas pelo sócio até à data da perda dessa qualidade, podendo ainda ser cobradas quantias devidas e não pagas a esse sócio que perdeu essa qualidade por serviços a este prestado pelo sindicato.

3- Mantém a qualidade de associado, embora sem obrigação do pagamento de quotas:

a) Os sócios que, por efeito de litígio, se encontrem suspensos temporariamente da atividade profissional, até ao cumprimento da pena ou do trânsito em julgado;

b) Os que tenham sido aposentados compulsivamente ou expulsos, desde que tenham recorrido judicialmente dessa decisão para o tribunal competente até ao trânsito em julgado do recurso apresentado.

Artigo 15.º

Readmissão de sócio

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, conforme artigo 8.º destes estatutos, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 14.º, número 1, alínea d) dos presentes estatutos, a sua readmissão fica dependente da aceitação da comissão diretiva e nas condições que esta determinar.

3- No caso de o associado ter perdido essa qualidade por força do disposto no artigo 14.º, número 1, alínea e) dos presentes estatutos, a sua readmissão só será possível desde que tenham decorrido quatro anos após a aplicação da pena, mediante parecer favorável da comissão diretiva.

Artigo 16.º

Direito de defesa

1- Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem que seja instaurado o competente processo disciplinar e ao associado tenham sido dadas todas as garantias de defesa, designadamente:

a) Notificação da acusação/participação ao sócio, para que este possa apresentar, no prazo de 10 dias úteis, a sua defesa;

b) A notificação mencionada na alínea a) será efetuada nos termos gerais de direito.

2- O processo disciplinar pode ser desencadeado pela participação de qualquer sócio.

3- A instauração do processo disciplinar cabe ao presidente do SPP/PSP que remeterá o processo para ser instruído pelo conselho de disciplina, que por sua vez remeterá para comissão diretiva decidir, com sugestão de eventual pena a aplicar e fundamentação.

4- Ao processo disciplinar, em tudo o que aqui não esteja previsto e não for com estes estatutos incompatível, é aplicável o estatuto disciplinar da PSP.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do SPP/PSP

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos sociais

Os órgãos do SPP/PSP são:

a) A mesa da assembleia geral;

b) A direção;

c) Conselho fiscal.

Artigo 18.º

Corpos gerentes

1- São corpos gerentes dos SPP/PSP:

a) Mesa da assembleia geral;

b) Direção;

c) Conselho fiscal.

2- Os corpos gerentes são eleitos em lista conjunta pela assembleia geral.

Artigo 19.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes do SPP/PSP é de quatro anos, podendo ser eleitos por mandatos sucessivos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 20.º

Constituição

A assembleia geral é constituída pela reunião de sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 21.º

Modalidades

A assembleia geral pode ter o carácter de:

a) Assembleia geral ordinária;

b) Assembleia geral extraordinária;

c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 22.º

Composição

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- As reuniões da assembleia geral são orientadas pelos elementos da mesa.

Artigo 23.º

Convocação

A assembleia geral é convocada e presidida pelo presidente da mesa ou, no seu impedimento, pelo vice-presidente.

Artigo 24.º

Competências

1- Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção, o conselho fiscal e o conselho de disciplina;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a fusão, dissolução ou qualquer outra do sindicato nos termos estatutários;
- d) Deliberar quanto a liquidação dos bens do sindicato, na altura da sua dissolução;
- e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direção;
- f) Apreciar e deliberar sobre o projeto de orçamento anual e plano de atividades para o ano seguinte, apresentado pela comissão diretiva;
- g) Apreciar os atos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, designadamente por atos de má gestão desses corpos gerentes com claro prejuízo para o sindicato, deliberar sobre a sua destituição;
- h) Fixar o montante das quotizações previstas artigo 11.º, número 1 dos presentes estatutos;
- i) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da ordem de trabalhos;
- j) Deliberar sobre a filiação em federação ou confederação com outras associações sindicais, sem prejuízo do previsto no artigo 6.º dos presentes estatutos.

2- Compete, ainda, à assembleia geral deliberar sobre todos os assuntos não atribuídos a outros órgãos nos termos legais ou estatutários.

Artigo 25.º

Reunião anual

1- A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente até ao dia 31 de março para discutir e votar as matérias constantes das alíneas e) do número 1 do artigo anterior, sem prejuízo de poder abordar outros assuntos constantes da convocatória respetiva.

2- A assembleia geral reunir-se-á em sessão ordinária anualmente até ao dia 10 de dezembro para discutir e votar as matérias constantes da alínea f) do número 1 do artigo anterior, sem prejuízo de poder abordar outros assuntos constantes da convocatória respetiva.

3- As deliberações serão tomadas por maioria simples dos votos, salvo nos casos em que estatutariamente se exige maioria qualificada.

Artigo 26.º

Reunião extraordinária

1- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária,

por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral, a pedido de pelo menos 50 % dos elementos da direção ou de um número mínimo de 20 % dos sócios efetivos, no pleno gozo dos seus direitos associativos, pedidos efetuados em documento individual com dados legíveis, contendo pelo menos o nome completo, número de matrícula na PSP, número de associado SPP e assinatura completa.

2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 15 dias úteis por meios electrónicos ou digitais utilizados pelo SPP/PSP, indicando-se na convocatória o dia, hora e local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

3- Quando da ordem de trabalhos constem as matérias referidas nas alíneas b), c), g) e j) do artigo 24.º, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 20 dias úteis nos mesmos termos determinados no número anterior.

4- É vedado discutir e deliberar sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, salvo, se antes de se iniciar a discussão das matérias constantes da ordem de trabalhos, todos os associados que comparecerem na reunião concordem com o aditamento.

5- As deliberações sobre as matérias a que se referem as alíneas b), g) e j) do artigo 24.º só serão válidas quando tomadas por um mínimo de dois terços dos votantes.

6- As deliberações sobre a matéria a que se refere a alínea c) do artigo 24.º só será válida quando tomadas por um mínimo de três quartos dos votantes.

Artigo 27.º

Funcionamento

1- As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou passados trinta minutos com os sócios presentes, independentemente do número.

2- As assembleias gerais não funcionarão para além das 22h00, salvo deliberação em contrário tomado pela maioria dos participantes, pelo menos meia hora antes das 22h00.

3- Em caso algum as assembleias poderão prolongar-se para além das duas horas de duração.

Artigo 28.º

Assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos, nos locais definidos em regulamento eleitoral.

2- A convocação para a assembleia geral eleitoral deve ser feita com a antecedência mínima de 20 dias por meios electrónicos ou digitais utilizados pelo SPP/PSP, indicando-se na convocatória o dia, hora e local ou locais.

Artigo 29.º

Competências do presidente da mesa da assembleia geral

1- Ao presidente da mesa da assembleia geral compete:

- a) Convocar a assembleia geral ordinária;
- b) Convocar a assembleia geral extraordinária, sempre que estejam preenchidos os requisitos no número 1 do artigo 26.º;
- c) Convocar a assembleia geral eleitoral, de acordo com o artigo 28.º;

d) Dar posse aos corpos gerentes e assinar as respetivas atas;

e) Assumir as funções da direção, no caso de demissão desta, até nova eleição;

f) Rubricar os livros de atas e assinar as atas das sessões.

2- O presidente da mesa da assembleia geral, será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo respetivo vice-presidente.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 30.º

Constituição

1- São órgãos de direção do SPP/PSP:

a) Dirigentes nacionais;

b) Comissão diretiva;

c) Direção executiva.

2- Os seus elementos respondem solidariamente pelos atos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos.

Artigo 31.º

Reuniões da direção

1- A direção reúne em sessão plenária sempre que convocada pelo presidente do SPP/PSP.

2- Por proposta do presidente, a direção pode reunir de forma restrita com a comissão diretiva, direção executiva e os coordenadores e/ou vice-coordenadores das distritais, para debater questões relacionadas com orientações estratégicas de defesa dos interesses dos associados ou do sindicato e ainda questões de organização interna.

Artigo 32.º

Competências da direção

A direção tem poder, diretivo, consultivo e orientador, nas matérias apresentadas pelos seus órgãos.

SECÇÃO IV

Dirigentes nacionais

Artigo 33.º

São os eleitos em assembleia geral, e representam o sindicato, de acordo com o presente estatuto e demais regulamentos internos.

Comissão diretiva

Artigo 34.º

Composição

1- A comissão diretiva é órgão deliberativo e verificador da direção executiva e é composta, no mínimo com 7 elementos e no máximo com 15, sendo por um presidente, um

presidente-adjunto, dois vice-presidentes, um tesoureiro, 5 secretários regionais, um secretário e 4 vogais.

2- O presidente, o presidente-adjunto, os dois vice-presidentes e o tesoureiro serão, respetivamente, os 1.º, 2.º, 3.º, 4.º e 5.º elementos da lista da direção do sindicato eleita em assembleia geral eleitoral, de acordo com a ordenação.

3- Os restantes 10 elementos são nomeados da seguinte forma:

a) Secretário a nomear em cada reunião, um secretário regional e dois vogais por indicação do presidente;

b) Dois secretários regionais por indicação do vice-presidente norte;

c) Dois secretários regionais por indicação do vice-presidente sul;

d) Um vogal por indicação do presidente-adjunto;

e) Um vogal por indicação do tesoureiro.

Artigo 35.º

Competências da comissão diretiva

Compete a comissão diretiva:

a) Deliberar sobre as grandes linhas de toda a atividade do sindicato, em identidade com os estatutos e com as decisões da assembleia geral;

b) Representar o sindicato junta da estrutura hierárquica da PSP, de órgãos de soberania e outras entidades nacionais ou estrangeiras;

c) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

d) Elaborar e apresentar anualmente ao conselho fiscal, o relatório de atividades e as contas de cada exercício, bem com o orçamento e plano de atividades para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;

e) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações da assembleia geral, da direção e dos regulamentos internos;

f) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários, designadamente propor a instauração de processos disciplinares;

g) Decidir quais elementos que tem direito a créditos sindicais, para além dos membros da direção executiva;

h) Decidir os pedidos de inscrição dos sócios, nos termos do artigo 8.º;

i) Aceitar pedidos de demissão do sócio, nos termos da alínea i) do artigo 9.º;

j) Propor a convocação da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhe;

k) Solicitar reuniões dos corpos gerentes sempre que entenda dever fazê-lo;

l) Elaborar projeto de regulamento eleitoral, e do regulamento disciplinar do SPP/PSP, para oportuna apresentação, para debate e aprovação pela assembleia geral;

m) Elaborar e aprovar outros regulamentos internos;

n) Promover a formação de comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou provisório, a fim de colaborarem na elaboração de contractos, regulamentos ou quaisquer propostas que o sindicato entenda apresentar as entidades competentes;

o) Por proposta da direção executiva, contratar, suspender

e exonerar os funcionários do sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;

- p) Delibera sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do sindicato;
- q) Lavrar as atas das reuniões.

Artigo 36.º

Reuniões da comissão diretiva

1- A comissão diretiva reunirá, pelo menos, de três em três meses e, no mínimo, com a maioria dos seus membros, sendo exaradas em livro de atas próprio as resoluções tomadas.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples de todos os membros presentes. Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

3- Os membros da comissão diretiva respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções, exceto se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte, devendo essa oposição e fundamentação constar da ata da reunião respetiva.

Artigo 37.º

Competências do presidente da comissão diretiva

1- O presidente da comissão diretiva é também o presidente da direção do sindicato, competindo-lhe:

- a) Convocar e presidir às reuniões da comissão diretiva e da direção;
 - b) Representar o sindicato em todos os atos e organizações;
 - c) Expor orientações e lutas do sindicato ao nível interno e externo;
 - d) Propor à comissão diretiva, para decisão, os dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiro ou parcial;
 - e) Nomear os coordenadores distritais, ouvidos os vice-presidentes da área;
 - f) Convocar as reuniões extraordinárias nos termos dos presentes estatutos;
 - g) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela comissão diretiva.
- 2- Na sua ausência será substituído pelo presidente-adjunto.

Direção executiva

Artigo 38.º

Constituição

O presidente, o presidente-adjunto, os dois vice-presidentes e o tesoureiro serão, respetivamente, os 1.º, 2.º, 3.º, 4.º e 5.º elementos da lista da direção do sindicato eleita em assembleia geral eleitoral, de acordo com a ordenação.

Artigo 39.º

Competências da direção executiva

1- A direção executiva é o órgão de gestão, administração e de representação do sindicato a quem compete, a organização da atividade do sindicato, nos aspetos executivo, administrativo e logísticos, orientada a sua ação pelo cumprimento das decisões da assembleia geral, direção e da comissão diretiva.

2- A direção executiva, compete em particular:

- a) Coordenar a atividade sindical do SPP/PSP;
- b) Criar e aprovar regulamento sobre o seu funcionamento;
- c) Elaborar projetos de propostas sobre a defesa dos interesses profissionais, sociais, económicos e culturais dos seus associados a apresentar as entidades competentes;
- d) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;
- e) Gerir e administrar os bens e fundos do sindicato;
- f) Contratar os funcionários e colaboradores do sindicato, fixar as remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais, e deliberação da comissão directiva;
- g) Celebrar os contractos de prestações de serviços;
- h) Autorizar gastos não orçamentados, de carácter urgente para a atividade sindical;
- i) Constituir mandatário ou procurador para a realização de determinados atos, para tanto devesa estabelecer em documento próprio (procuração para o efeito) e fixar em concreto o âmbito dos poderes conferidos;
- j) Decidir relativamente aos pedidos de filiação;
- k) Promover a formação.

Artigo 40.º

Competências dos dirigentes da direção executiva

1- O presidente da direção executiva é também o presidente da direção do sindicato competindo-lhe:

- a) Coordenar toda a atividade do sindicato;
- b) Convocar de acordo com o presente estatuto as reuniões dos órgãos de direção e presidir às mesmas;
- c) Representar o sindicato em todos os atos e organizações;
- d) Expor orientações e lutas do sindicato ao nível interno e externo;
- e) Assegurar, com o tesoureiro, a gestão corrente e financeira do sindicato;
- f) Propor à comissão diretiva, para decisão, os dirigentes que devem exercer funções a tempo inteiro ou parcial;
- g) Nomear os coordenadores distritais, ouvidos os vice-presidentes da área;
- h) Convocar as reuniões deste órgão;
- i) Despachar os assuntos urgentes, sem prejuízo de posterior ratificação pela comissão diretiva;
- j) Assinar os cartões de associados;
- k) Distribuir funções aos restantes dirigentes.

2- O presidente-adjunto coadjuva o presidente e substitui na sua ausência.

3- Os vice-presidentes coordenam a atividade sindical na respetiva zona regional em coordenação com a restante direcção executiva.

5- O tesoureiro tem como responsabilidade toda a gestão financeira do sindicato, fiscalizando e autorizando todos os gastos que estejam de acordo com plano de orçamento aprovado, ou autorizados de acordo com o artigo anterior, número 2, alínea *h*), tendo sempre em atenção o equilíbrio das contas do sindicato.

Artigo 41.º

Reuniões da direcção executiva

A direcção reunirá pelo menos de três em três meses ou quando convocada pelo presidente.

SECÇÃO V

Distritais

Artigo 42.º

Composição

Para as distritais existentes, poderão ainda ser nomeados um a três dirigentes/delegados, um com a função de coordenador e mais um a dois com a função de vice-coordenadores que serão nomeados pelo presidente ou presidente-adjunto na ausência do primeiro, sob proposta do vice-presidente da zona.

Artigo 43.º

Distritais

1- A ação sindical a nível local é assegurada pela distrital do respetivo comando de polícia.

2- Por razões de estrutura associativa, todas as unidades orgânicas devem ser organizadas conjuntamente dentro da área em que estão localizadas (distrito) e sempre que existam distritais, organizadas dentro destas.

3- A comissão diretiva pode criar e extinguir distritais onde se justificar, conforme números 2 e 3 do artigo 2.º dos presentes estatutos.

Artigo 44.º

Competência das distritais

Compete às distritais:

a) Dinamizar a vida sindical no respetivo distrito, designadamente através da difusão das informações sindicais e de reuniões periódicas com os sócios;

b) Elaborar e manter atualizado o inventário de bens adstritos à respetiva distrital;

c) Desempenhar com eficiência todas as tarefas que nelas sejam delegadas;

d) Gerir diligentemente os fundos que eventualmente pos-

sam ser postos à sua disposição;

e) Fazer o levantamento das questões socioprofissionais do respetivo comando e dirigi-lo ao vice-presidente da zona com conhecimento do presidente-adjunto e presidente;

f) Representar o sindicato em reuniões sindicais na região, solicitadas por vice-presidente, presidente-adjunto ou presidente.

Artigo 45.º

Funcionamento

1- As distritais funcionam como determinado pela comissão diretiva.

2- Cabe ao coordenador distrital convocar e dirigir as reuniões distritais, dando conhecimento ao vice-presidente da região, devendo o resultado dessas reuniões ser lavrado em livro de atas.

SECÇÃO VI

Conselho fiscal

Artigo 46.º

Constituição

O conselho fiscal é composto por três dirigentes, um presidente e dois secretários

Artigo 47.º

Funcionamento

1- O conselho fiscal só pode funcionar com maioria dos seus membros.

2- O presidente do conselho fiscal, em caso de empate, tem voto de qualidade e define as datas de reunião em todas as resoluções que lhes digam respeito.

3- Na falta do presidente, este será substituído pelo primeiro secretário.

Artigo 48.º

Competências

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Reunir para examinar a contabilidade do sindicato, sempre que solicitado pela comissão diretiva, elaborando relatório sumário, que deve apresentar, nos 20 dias úteis seguintes;

b) Assistir às reuniões da direcção ou da comissão diretiva para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença e esta permitida;

c) Dar os pareceres que lhe foram solicitados pela comissão diretiva;

d) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isso lhe seja requerido.

2- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as atas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO VII

Conselho de disciplina

Artigo 49.º

Constituição e competências

1- O conselho de disciplina é formado por um coordenador e dois secretários e terá sempre de reunir com a maioria dos seus elementos, tendo o seu coordenador voto de qualidade em caso de empate, nas matérias aí decididas.

2- O conselho de disciplina organiza todos os processos disciplinares e propõe o que lhe aprouver à comissão diretiva. A comissão diretiva decide e exerce o poder disciplinar.

3- Na falta do coordenador, este será substituído pelo primeiro secretário.

SECÇÃO VIII

Comissões técnicas ou grupos de trabalho

Artigo 50.º

Constituição e objetivos

1- Junto dos órgãos do sindicato podem funcionar comissões técnicas ou grupos de trabalho, de carácter permanente ou temporário, com a finalidade de coadjuvar aqueles no seu trabalho, designadamente para tratar de assuntos específicos ou para desenvolver determinadas atividades.

2- As comissões técnicas ou grupos de trabalho dependem da comissão diretiva que as instituiu, a qual pode dissolvê-los ou exonerá-los.

3- A organização dos órgãos e funcionamento das comissões técnicas ou grupos de trabalho referidos nos números anteriores é determinado pela comissão diretiva.

CAPÍTULO VI

Regime eleitoral

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas, pelo menos até três meses antes do dia das eleições.

2- Sem prejuízo do previsto no número seguinte, poderão candidatar-se às eleições os sócios que a data das eleições estejam no pleno uso dos seus direitos sindicais e inscritos no sindicato há mais de dois anos, com as quotas e todas as prestações devidas em dia.

3- Para os cargos de presidente, presidente-adjunto, tesoureiro e presidente da mesa da assembleia geral, só poderão candidatar-se às eleições os sócios no pleno uso dos seus di-

reitos sindicais e inscritos no sindicato há mais de quatro anos, com as quotas e todas as prestações devidas em dia.

Artigo 52.º

Organização do processo eleitoral

Na organização do processo eleitoral, compete à mesa da assembleia geral:

a) Marcar a data das eleições com 30 dias úteis de antecedência em relação a data em que termine o mandato dos órgãos a substituir;

b) Convocar a assembleia geral eleitoral nos termos do artigo 28.º dos presentes estatutos;

c) Organizar os cadernos eleitorais e apreciar as reclamações apresentadas.

Artigo 53.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do sindicato e nas delegações distritais até ao 10.º dia útil após a data do aviso convocatório da assembleia geral eleitoral.

Artigo 54.º

Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas poderá ser feita por um mínimo de 300 associados.

2- A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente todos os corpos gerentes, deve indicar a que ato eleitoral respeitam e identificar os assinantes pelo nome completo, número de matrícula de polícia, número de sócio e assinatura legível.

3- As listas serão apresentadas até ao 10.º dia útil após a marcação da data para o ato eleitoral, sendo na mesma altura designados os seus representantes à comissão eleitoral e entregue o programa de ação.

4- A direção em funções apresentará, obrigatoriamente, uma lista, aprovada em comissão diretiva, que pode ser retirada se existirem outras listas concorrentes e assim for decidido pela comissão diretiva.

5- Da lista apresentada obrigatoriamente pela direção em funções, devem fazer parte pelo menos os primeiros cinco elementos da lista da direção em funções, mesmo que em cargos diferentes, perfazendo assim mais de 50 % dos atuais dirigentes, salvo recusa efetuada pelo próprio por qualquer meio idóneo, que contará igualmente para esta última percentagem.

6- O presidente da mesa da assembleia geral eleitoral providenciará, dentro dos cinco dias úteis posteriores ao termo do prazo para apresentação das listas aceites, a sua afixação na sede do sindicato e nas instalações das distritais.

Artigo 55.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por um mínimo de

quatro associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, sendo constituída por três elementos da mesa da assembleia geral e um elemento de cada lista candidata, e é presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral que em caso de empate, terá voto de qualidade nas matérias em que tenha de decidir.

2- A comissão eleitoral será empossada pela mesa da assembleia geral até ao limite do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

Artigo 56.º

Competência da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Verificar as condições de elegibilidade dos candidatos e receber todas as reclamações, nos oito dias úteis seguintes ao limite do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas;

b) Deliberar, no prazo de sessenta e duas horas, sobre todas as reclamações recebidas;

c) Dar conhecimento imediato ao(s) representante(s) da(s) lista(s) em que sejam verificadas irregularidades, para que estes procedam às correções devidas no prazo máximo de sessenta e duas horas a contar da data da comunicação;

d) Proceder, nas vinte e quatro horas seguintes ao prazo concedido na alínea anterior, à aceitação ou recusa das listas definitivas e sua comunicação;

e) Fiscalizar todo o processo eleitoral;

f) Assegurar o apuramento e manter em funcionamento as mesas de voto;

g) Proceder à divulgação dos resultados provisórios até vinte e quatro horas depois de encerradas as mesas de voto;

h) Deliberar sobre qualquer recurso interposto do ato eleitoral no prazo de quarenta e oito horas;

i) Informar a mesa da assembleia geral dos resultados definitivos do ato eleitoral nas vinte e quatro horas seguintes à resolução de eventuais recursos.

Artigo 57.º

Recurso

1- Do ato eleitoral cabe recurso para a comissão eleitoral, no prazo de quarenta e oito horas.

2- Das decisões da comissão eleitoral cabe recurso para a mesa da assembleia geral, no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 58.º

Campanha eleitoral

1- O período de campanha eleitoral inicia-se no 16.º dia útil após marcação da data do ato eleitoral e termina quarenta e oito horas antes da realização deste.

2- O sindicato deve assegurar a utilização dos seus serviços de forma igual e equitativa a todas as listas candidatas.

Artigo 59.º

Votação

1- O voto é direto e secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O voto seja assinalado em impresso próprio, onde constem todas as listas concorrentes e depois de dobrado em quatro, inserido em subscrito fechado;

b) Os subscritos a que se refere a alínea anterior devem ser inseridos dentro de outro subscrito, juntamente com carta onde conste em letra legível, nome completo, número matrícula policial, número de sócio e assinatura do sócio;

c) Os subscritos devem ser enviados para a sede do SPP/PSP, dirigidos ao presidente da assembleia eleitoral e só serão considerados os que chegarem até ao dia/hora do fecho das urnas.

CAPÍTULO VII

Dos delegados sindicais

Artigo 60.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais serão eleitos por voto direto e secreto efetuado pelo presidente, presidente-adjunto e vice-presidente da área, devendo ser eleitos em todos os locais considerados necessários.

2- Poderá o presidente autorizar excecionalmente a eleição por voto direto dos associados da respetiva unidade orgânica, nomeadamente por proposta do vice-presidente da zona.

3- Todos os interessados em serem delegados, poderão manifestar o seu interesse por escrito para o e-mail institucional do SPP.

4- Os delegados sindicais poderão a qualquer momento ser destituídos pela comissão diretiva, sob proposta do presidente, presidente-adjunto ou vice-presidente da área.

5- No desempenho das suas funções os delegados sindicais serão devidamente credenciados pelo sindicato.

Artigo 61.º

Cessação de funções

Os delegados sindicais cessarão o seu mandato com os corpos gerentes do sindicato.

Artigo 62.º

Competências

Compete aos delegados sindicais estabelecer a ligação entre sindicato e sócios, designadamente:

a) Defendendo os interesses dos associados nos respetivos locais de trabalho;

- b) Distribuindo informação sobre a atividade sindical do SPP/PSP;
- c) Participando nas reuniões para que forem convocados.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 63.º

Exercício anual

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 64.º

Receitas e património

1- São receitas do sindicato:

- a) O produto das joias e das quotas;
- b) As doações ou legados;
- c) Quaisquer outras, designadamente subsídios ou donativos, que legalmente possam ser atribuídos ao sindicato.

2- Os valores serão depositados em instituição bancária em conta aberta para esse efeito, cujo titular é o sindicato.

3- Todos os documentos de cariz financeiro ou contabilístico, que requeiram assinatura, serão obrigatoriamente assinados pelo tesoureiro e pelo presidente ou na impossibilidade deste, pelo presidente-adjunto.

4- O acesso aos códigos dos cartões de débito e crédito, e dos acessos bancários/contas online, serão do exclusivo conhecimento do tesoureiro e do presidente, bem como a utilização desses cartões e dessas contas online, e estes devem diligenciar pela sua boa utilização, devendo esta ser sempre justificada para efeitos contabilísticos e de gestão financeira.

5- Em casos excecionais, podem ser disponibilizadas verbas as distritais, ficando a sua boa utilização sob a responsabilidade do vice-presidente da área ou respetivo coordenador, devendo ser justificadas ao tesoureiro através da apresentação de relatório respetivo, devidamente assinado, anexando os documentos de despesas e receitas, quando existam.

6- O património do SPP/PSP é composto por todos os bens móveis e imóveis, bem como pelo rendimento desses bens.

7- Em caso algum pode o património do sindicato ser dividido ou partilhado.

Artigo 65.º

Despesas

As despesas do sindicato são as devidamente aprovadas em assembleia geral, que constam do projeto de orçamento anual e plano de atividades apresentado pela comissão diretiva, assim como todas as que sendo urgentes, sejam devidamente fundamentadas e aprovadas em comissão diretiva, e indispensáveis à realização dos fins do sindicato e da atividade sindical.

Artigo 66.º

Vinculação

1- O SPP/PSP vincula-se desde que os respetivos docu-

mentos sejam assinados por, no mínimo, dois dirigentes da direção executiva, sendo obrigatoriamente um deles o presidente.

2- Os documentos referentes aos meios financeiros e contabilísticos deverão ser obrigatoriamente assinados pelo tesoureiro e pelo presidente.

CAPÍTULO IX

Alteração dos estatutos

Artigo 67.º

Modo de alteração

Os presentes estatutos só podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respetiva proposta terá de ser aprovada por voto direto como determinado no número 5 do artigo 26.º

Artigo 68.º

Divulgação

O projeto de alteração deverá ser afixado na sede e nas instalações das delegações distritais, devendo ser garantida que essa informação estará disponível para os sócios que assim o pretendam, pelo menos com dez dias de antecedência em relação à assembleia geral referida no artigo anterior.

CAPÍTULO X

Extinção SPP/PSP

Artigo 69.º

Fusão, extinção ou qualquer outra transformação

No caso de fusão, dissolução ou qualquer outra transformação que implique decisão sobre o património do SPP/PSP, a assembleia geral deliberará sobre o destino a dar a todos ou a parte dos bens do seu património, sob proposta da comissão diretiva, sendo que nenhum sócio poderá receber, a qualquer título, património do sindicato.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Artigo 70.º

Corpos gerentes e duração de mandatos

O mandato dos atuais corpos gerentes é de 3 anos, contados desde da data sua eleição, devendo assim ser realizadas eleições findo esse período.

Artigo 71.º

Regulamentação

A regulamentação da atividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será

feita em regulamento próprio, discutido e aprovado de acordo com a alínea m) do artigo 35.º

Artigo 72.º

Norma revogatória

Com a entrada em vigor destes estatutos, os anteriores estatutos do SPP/PSP ficam revogados.

Artigo 73.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor logo após a sua aprovação em assembleia geral convocada para o efeito.

Registado em 25 de janeiro de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 2, a fl. 196 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

FEP - Federação Empresarial para o Pequeno Comércio e Serviços Português - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de novembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016.

CAPÍTULO I

Natureza, âmbito e fins

Artigo 1.º

(Denominação)

A FEP - Federação Empresarial para o Pequeno Comércio e Serviços Português, adiante designada por FEP, é uma organização de associações empresariais sem fins lucrativos e durará por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

(Sede)

1- A FEP tem a sua sede em Espinho, a qual pode ser transferida para outro local mediante deliberação da assembleia geral.

2- A FEP abrange todo o território nacional.

Artigo 3.º

(Composição)

A FEP é composta pelas associações empresariais representativas do pequeno comércio grossista e retalhista e de prestação de serviços sediadas em Portugal e que nela estejam inscritas, consistindo este nas empresas e estabelecimentos de venda a grosso e a retalho e de prestação de serviços com menos de cinquenta trabalhadores ao seu serviço, um volume de negócios anual que não exceda sete milhões de euros ou um balanço total anual que não exceda cinco milhões de euros e que não são propriedade, em 25 % ou mais, do capital ou dos direitos de voto de uma empresa ou, conjuntamente, de várias empresas que não se enquadrem na definição de pequena empresa.

Artigo 4.º

(Objeto e finalidades)

1- A FEP tem como objeto o fomento e apoio ao sector do pequeno comércio e de prestação de serviços, conforme definido no artigo 3.º

2- A FEP propõe-se:

a) Representar, interna e externamente, a atividade económica representada e contribuir para o progresso da economia de mercado e da iniciativa privada;

b) Defender em todas as circunstâncias e dentro de uma perspectiva de uma política económica e social que corresponda aos interesses do país e da iniciativa privada;

c) Expressar, junto dos órgãos de soberania e do aparelho do Estado, as reclamações e posições da classe, apresentando críticas e propostas para a solução de problemas próprios e da economia nacional exigindo a defesa dos direitos das empresas, promovendo a modernização da estrutura económica nacional e a contribuição ativa para o progresso do país e o desenvolvimento social dos portugueses;

d) Obter o estatuto do parceiro social e, no uso dos direitos e observância dos deveres que tal estatuto coloca, ter assento em todos os organismos correlacionados com ele e participar nas discussões e decisões neles havidas, nomeadamente no que diz respeito à contratação coletiva.

Artigo 5.º

(Atribuições)

1- A fim de prosseguir os seus objetivos de representação interna e externa, são atribuições e faculdades da federação, designadamente:

a) Representar e defender os legítimos interesses dos associados, em todas as matérias que lhes digam respeito, junto de entidades públicas e privadas, nacionais e estrangeiras;

b) Desenvolver o espírito de solidariedade e apoio recíproco entre os seus membros, para o exercício de direitos e obrigações comuns e promover o seu prestígio e dignificação;

c) Desenvolver uma ação contínua e inovadora destinada a incrementar o progresso económico, organizativo, técnico e cultural do país;

d) Promover o conhecimento da capacidade empresarial do país pelos órgãos e serviços comunitários;

e) Filiar-se em organizações nacionais e/ou internacionais;

f) Cooperar com os poderes públicos e quaisquer outras entidades nacionais ou estrangeiras relativamente às questões de interesse comum;

g) Constituir e administrar fundos nos termos dos presentes estatutos e seus regulamentos;

h) Promover a defesa do pequeno comércio e prestação de serviços, o associativismo e o empreendedorismo.

2- A federação poderá instituir órgãos de arbitragem destinados a dirimir conflitos de interesses entre os seus membros.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 6.º

(Qualidade e admissão)

1- São associados os membros que outorgaram a escritura de constituição.

2- A federação admitirá como associados as associações com representatividade do pequeno comércio e de prestadores de serviços com aquele relacionado, conforme definido no artigo 3.º

3- A admissão dos associados far-se-á, a solicitação escrita dos mesmos, por deliberação da direção da federação.

4- Da deliberação da direção cabe recurso para a assembleia geral, a interpor até trinta dias após a comunicação da decisão.

5- A assembleia geral conhecerá o recurso e deliberará na primeira reunião que tiver lugar.

6- Os associados são representados na federação pelo respetivo presidente da direção ou por qualquer outro membro da direção que seja mandatado.

7- A FEP pode admitir como associados honorários outras associações que contribuam e possam contribuir para os fins da daquela, nomeadamente na promoção do pequeno comércio grossista e retalhista e serviços e que promovam o seu desenvolvimento, sendo a atribuição da qualidade de associado honorário feita por deliberação da direção, cabendo recurso para a assembleia geral.

Artigo 7.º

(Direitos dos associados)

1- São direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais da federação, nos termos dos estatutos;

b) Eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;

c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

d) Reclamar, perante os órgãos sociais respetivos, de atos que sejam lesivos dos interesses dos associados da federação.

2- Os associados honorários, que não podem ser eleitos para os órgãos sociais da federação, gozam dos seguintes direitos:

a) Participar nas atividades da FEP;

b) Intervir sem direito de voto nas assembleias gerais;

c) Ficar isento do pagamento de quotas e contribuições;

d) Os concedidos nos regulamentos da FEP ou por deliberação da direção ou da assembleia geral que não contrariem o preceituado no presente estatuto.

Artigo 8.º

(Deveres dos associados)

1- São deveres dos associados:

a) Contribuir financeiramente para a federação nos termos previstos nos estatutos e regulamentos;

b) Colaborar com a federação em todas as matérias de interesse específico ou comum, visando a prossecução dos fins estatutários definidos;

c) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que foram eleitos;

d) Contribuir, em geral, para o bom funcionamento da federação não praticando ou participando em atos ou iniciativas que possam prejudicar as suas atividades, objetivos ou prestígio;

e) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer todos os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins;

f) Cumprir as disposições estatutárias e regulamentares e

os compromissos assumidos pela federação em sua representação.

2- Os associados honorários, que não podem ser eleitos para os órgãos sociais da federação, têm como deveres:

- a) Cumprir o estabelecido no estatuto e regulamentos da FEP;
- b) Participar na prossecução das finalidades da FEP;
- c) Prestar a colaboração que lhes for solicitada pelos órgãos sociais da FEP;
- d) Contribuir para a boa reputação da FEP.

Artigo 9.º

(Perda de qualidade de associado)

Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que manifestarem, por escrito, à direção a vontade de se demitirem;
- b) Os que se dissolverem;
- c) Os que forem excluídos.

CAPÍTULO III

Organização e funcionamento

Artigo 10.º

(Órgãos sociais)

1- São órgãos sociais da federação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção; e
- c) O conselho fiscal.

2- Os membros dos órgãos sociais da FEP - Federação Empresarial para o Pequeno Comércio e Serviços Português serão eleitos para mandatos de três anos.

3- Para cada um dos órgãos sociais serão eleitos dois suplentes.

4- As eleições terão lugar até trinta e um de março do ano subsequente ao ano em que expirar o mandato.

5- O processo eleitoral será definido por regulamento interno, sendo o voto direto e secreto.

SECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 11.º

(Composição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 12.º

(Competência)

Compete à assembleia geral:

a) Definir as linhas gerais de orientação da federação, com vista ao desenvolvimento económico e social do país, no âmbito dos objetivos previstos nos presentes estatutos;

b) Eleger e destituir, por voto secreto a direção, a mesa da assembleia-geral e o conselho fiscal;

c) Discutir e votar os orçamentos, o relatório e contas e o parecer do conselho fiscal;

d) Decidir os recursos que lhe sejam submetidos para apreciação, nos termos dos presentes estatutos;

e) Aplicar a pena de exclusão a qualquer associado sob proposta da direção;

f) Deliberar sobre a alteração dos presentes estatutos e ainda sobre a dissolução e liquidação da federação;

g) Aprovar os regulamentos internos;

h) Aprovar o valor e critério de fixação das joias e quotas.

Artigo 13.º

(Funcionamento)

1- A assembleia reunirá ordinariamente todos os trimestres, sendo que no primeiro trimestre de cada ano, para discussão e aprovação do orçamento, relatório e contas e parecer do conselho fiscal, e de dois em/dois anos para eleição dos órgãos sociais e, extraordinariamente, por iniciativa do seu presidente ou sempre que tal seja requerido pela direção, pelo conselho fiscal, ou pelo menos, um terço dos seus associados no pleno gozo dos seus direitos.

2- A assembleia geral funcionará à hora marcada com pelo menos metade e mais um dos seus membros e trinta minutos mais tarde funcionará com qualquer número de membros presentes.

3- A convocatória para qualquer reunião, com exceção da assembleia eleitoral, será realizada por meio de aviso postal, expedido com a antecedência mínima de oito dias, onde se indicará obrigatoriamente a data, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

4- A convocatória da assembleia eleitoral será realizada por meio de aviso postal, expedido com o mínimo de trinta dias, onde se indicará a data, hora e local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

Artigo 14.º

(Competência do presidente da mesa)

Compete ao presidente da mesa:

a) Convocar nos termos estatutários as reuniões da assembleia geral, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;

b) Dar posse aos membros eleitos dos órgãos sociais;

c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral.

SECÇÃO II

Direção

Artigo 15.º

(Composição)

1- A direção será composta por sete elementos, sendo um presidente e seis vice-presidentes, dos quais um assumirá a

área financeira.

2- A definição dos pelouros e a sua distribuição será deliberada na primeira reunião de direção, mediante proposta do presidente.

3- O presidente terá voto de qualidade.

4- A direção reúne ordinariamente mensalmente e, extraordinariamente, por convocação do seu presidente, só podendo deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros e sendo as deliberações tomadas por maioria de votos dos titulares presentes.

Artigo 16.º

(Competência)

Compete à direção:

a) Gerir a federação, praticando todos os atos necessários à realização dos seus fins estatutários, definindo, orientando e executando a sua atividade de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral;

b) Representar na pessoa do seu presidente, ou vice-presidentes no impedimento daquele, a federação, perante todas as entidades oficiais e particulares, em juízo e fora dele;

c) Criar, organizar e dirigir serviços, admitir pessoal e fixar-lhes categorias e vencimentos;

d) Elaborar e submeter à assembleia-geral, o orçamento e, depois de obtido o parecer do conselho fiscal, o relatório e contas do exercício;

e) Decidir sobre a admissão e demissão de associados;

f) Aplicar sanções nos termos dos estatutos;

g) Adquirir, alienar, tomar e dar de arrendamento ou onerar bens imóveis, mediante parecer favorável do conselho fiscal;

h) Criar comissões especializadas;

i) Propor à assembleia geral os valores e critérios de fixação das quotas;

j) Deliberar sobre a contratação de dívida, independentemente do valor e do prazo, e celebrar ou concluir junto de instituições financeiras ou de crédito os respetivos contratos de empréstimo ou de outras operações financeiras que, em qualquer caso, permitam a execução de projetos de investimento formativos e outros, no âmbito de programas de apoio nacionais e/ou comunitários;

i) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, estatutos e regulamentos.

SECÇÃO III

Conselho fiscal

Artigo 17.º

(Composição do conselho fiscal)

O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 18.º

(Competência)

Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar os atos da direção, que respeitam a matéria

financeira;

b) Emitir parecer sobre relatórios e contas a submeter à assembleia-geral;

c) Emitir parecer sobre qualquer matéria que seja da sua competência, desde que solicitada pelos órgãos sociais;

d) Requerer a convocação da assembleia geral quando o julgue necessário;

e) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos estatutos e regulamentos.

Artigo 19.º

(Funcionamento)

O conselho fiscal reunirá ordinariamente em cada semestre e, extraordinariamente, sempre que for convocado pelo seu presidente, por dois dos seus membros ou a pedido da direção.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 20.º

(Receitas)

Constituem receitas da federação:

a) As joias a pagar por inscrição;

b) O produto da quotização paga pelos membros;

c) Os juros e outros rendimentos de bens que possuir;

d) As contribuições que lhe sejam atribuídas por lei ou regulamento; e

e) Os donativos dos seus membros ou de qualquer organização pública ou privada.

Artigo 21.º

(Despesas)

Constituem despesas da federação:

a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentadas e autorizadas pela direção, no exercício das suas funções; e

b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos, resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas, que se integrem no seu objeto.

CAPÍTULO V

Disposições gerais e transitórias

Artigo 22.º

(Deliberações)

1- As deliberações da assembleia geral, salvo o disposto nas alíneas seguintes, serão tomadas por maioria dos votos dos associados presentes:

a) As deliberações sobre alterações dos estatutos só pode-

rão ser validamente tomadas desde que tenham o voto favorável de três quartos do número de associados presentes na reunião da assembleia convocada para apreciar essas alterações; e

b) As deliberações sobre a dissolução da federação só poderão ser validamente tomadas, desde que tenham o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria de votos, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respetivo livro de atas.

Artigo 23.º

(Vinculação)

Para obrigar a federação é necessário e bastante a assinatura de três membros da direção, sendo um deles o presidente.

Artigo 24.º

(Remuneração dos cargos sociais)

Não é remunerado o exercício de cargos sociais, mas os seus membros serão reembolsados de todas as despesas, que por via deles efetuarem, por força das verbas devidamente orçamentadas para esse fim.

Artigo 25.º

(Secções)

Deverão ser criadas secções para descentralização regional ou sectorial das atividades da federação, funcionando aquelas de harmonia com os princípios gerais consignados na lei, nestes estatutos e no regulamento interno.

Artigo 26.º

(Dissolução e liquidação)

A federação dissolve-se nos termos da lei, cumprindo ao órgão que deliberar na forma legal, sobre a dissolução, estabelecer um regime de liquidação do património e o destino dos bens que o formam, sem prejuízo de normas legais de carácter imperativo.

Artigo 27.º

(Regulamentos internos)

Os preceitos destes estatutos terão execução nos termos dos regulamentos internos a aprovar pela assembleia geral.

Artigo 28.º

(Personalidade jurídica)

A federação adquire personalidade jurídica no ato constitutivo da mesma, considerando-se o presente texto alterado quando o for a legislação vigente aplicável e na medida em que o for.

Artigo 29.º

(Disposição final)

Em tudo o que estes estatutos forem omissos, regem as disposições legais aplicáveis e, na sua falta, os regulamentos internos que vierem a ser aprovados pela assembleia geral.

Registado em 22 de janeiro de 2021, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 148 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação dos Armadores da Pesca Local, Costeira e Largo da Zona Oeste - AAPLCLZO - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de novembro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Direção

Presidente - Jerónimo Alexandre Rato, representante da empresa de Pesca Jerónimo Rato, L.ª;

Vice-presidente - Vasco Bonifácio Miranda dos Santos, representante da firma Gravetomar - Sociedade de Pescas, L.ª;

Vogais - João Pedro Alexandre Rato, representante da firma Bussolalider, L.ª;

Nuno Filipe Caldas Pinto, representante da firma Ibercefalópode, L.ª;

Ricardo Manuel Filipe Vitorino, representante da firma Bussola Curiosa - Sociedade de Pescas, L.ª;

António José Martins Franco, representante da firma Querido Oceano, L.ª;

Paulo Alexandre da Fonseca Francisco, representante da firma Bernardino Francisco & Filho, L.ª;

Roberto Cláudio Vieira Teodoro, representante da firma Elísio Francisco Teodoro e Roberto Cláudio Vieira Teodoro;

José Carlos Camilo Anacleto, representante da firma Bússola Ribalta - Pesca Marítima, L.ª;

Horácio Garcia Miguel, representante da firma Sociedade de Pesca Vijomar, L.ª;

Rui Filipe da Silva Rato, representante da firma Aliança D'Inovação, L.ª

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 7 de janeiro de 2021 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Carlos Alberto Marinho de Araújo, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 11130810.

Joaquim Jorge da Costa Ribeiro, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10502263.

Nuno Miguel Machado Pereira Silvério, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 08083849.

Bento Augusto Silva Fernandes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 10451902.

José Carlos Oliveira Dias, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 09403071.

Luís Paulo Gonçalves Pereira, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 13838904.

Suplentes:

João Assunção Salgueiro Fernandes, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 07138265.

Sérgio Rafael Silva Batista, bilhete de identidade/cartão de cidadão n.º 12515393.

Registado em 21 de janeiro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10 a fl. 46 do livro n.º 2.

Aquatécnica - Sociedade de Construções, L.ª - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 21 de dezembro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Miguel Horácio Nunes.

Francisco Apolinário Santos Ramos.

João Paulo de Sousa Severo.

Suplentes:

Luís Filipe Dias da Costa.

Gilberto Carlos Ferreira Marinho.

Maria José P.F. Neves Sousa Gomes Alves.

Registado em 27 de janeiro de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 46 do livro n.º 2.

SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores da SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA, eleita para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2020, foi efetuada a seguinte substituição:

Carlos Alberto Ordaz Paiva Pinto é substituído por José Luís Fontes Patrício.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Arestalfer, 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 da empresa, 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 19 de janeiro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Arestalfer, SA.

«Nos termos e para os devidos efeitos do número 3 do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os colaboradores abaixo assinados, informam V. Ex.^{as} que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho, na empresa Arestalfer, SA, com sede sita na Rua do Arestal, Dornelas, Sever do Vouga, no dia 5 de maio de 2021.»

(Seguem as assinaturas de 43 trabalhadores.)

Tesco - Componentes para Automóveis, L.^{da} - 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte - SITE - NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de janeiro de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Tesco - Componentes para Automóveis, L.^{da}

«Pela 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 30 de abril de 2021, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, 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.

Nome da empresa: Tesco - Componentes para Automóveis, L.^{da}

Morada: Rua da Tesco, n.º 43 - 4760-706 Ribeirão.»

Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA - Convocatória

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2020, foi publicada a convocatória relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA, a qual não se realizou, pelo que 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 nova comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional Quadros e Técnicos Bancários, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de janeiro de 2021.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA, para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde do trabalho a realizar no dia 29 de abril de 2021.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Aquatécnica - Sociedade de Construções, L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Aquatécnica - Sociedade de Construções, L.da, realizada em 21 de dezembro de 2020.

Efetivo:

Gilberto Carlos Ferreira Marinho.

Suplente:

Cândida da Conceição Montes.

Observações: A eleição não foi precedida de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da convocatória prevista na alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no número 3 do artigo 27.º da mesma lei.

Registado em 27 de janeiro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 3, a fl. 148 do livro n.º 1.

T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA, realizada em 7 de janeiro de 2021, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 16 de outubro de 2020.

Efetivos:

Alda Sofia Coelho Dias.

Hugo Miguel Pinto Pereira.

António João Valadas Galamba.

José Manuel Quaresma do Rosário.

Susana Isabel Coutinho Lopes.

Rui António Duarte Faleiro.

Suplentes:

Mário Manuel da Cunha Creio.

Luís Filipe Morgadinho dos Santos.

José Mesquita Pereira.

Carla Cristina G. Casalinho Rodrigues.

António Fernando Sobral Macário.

Ivo Dias da Conceição Picareta.

Registado em 19 de janeiro de 2021, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 2, a fl. 148 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Alteração perfil profissional e da componente tecnológica do **Programador/a de Informática**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Técnico/a de Informática - Sistemas**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).

Integração nas UFCD pré-definidas da UFCD 10791 - Desenvolvimento de aplicações web em JAVA (50 h).

Exclusão nas UFCD pré-definidas da UFCD 0790 - Programação em JAVA - applets (50 h).

Anexo 1:

PROGRAMADOR/A DE INFORMÁTICA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO

Programador/a de Informática

DESCRIÇÃO GERAL

Efetuar a análise de sistemas, a gestão de base de dados, desenvolver aplicações e proceder à instalação e manutenção de equipamentos e aplicações informáticas de escritório, utilitários e de gestão, assegurando a otimização do seu funcionamento e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código ²	UFCD pré-definidas	Horas
Formação tecnológica	0769	1 Arquitetura interna do computador	25
	0770	2 Dispositivos e periféricos	25
	0771	3 Conexões de rede	25
	0797	4 Sistemas operativos - tipologias	25
	0798	5 Utilitários	25
	0799	6 Sistemas de rede local	50
	0800	7 Serviços adicionais de rede	50
	0801	8 Administração de redes locais	50
	0802	9 Processamento computacional	25
	7846	10 Informática - noções básicas	50
	0804	11 Algoritmos	25
	0805	12 Estruturas de dados	25
	0806	13 Princípios metodológicos de programação	25
	0809	14 Programação em C/C++ - fundamentos	50
	0810	15 Programação em C/C++ - avançada	50
	0811	16 Análise de sistemas	50
	10788	17 Fundamentos de linguagem SQL	25
	3933	18 Administração de bases de dados para programadores	50
	0816	19 Programação de sistemas distribuídos - JAVA	50
	10791	20 Desenvolvimento de aplicações Web em JAVA	50
	3935	21 Programação em C#	50
	10792	22 Programação em ASP.NET Core MVC	50
	10793	23 Fundamentos de Python	50
	10794	24 Programação avançada com Python	50
	10795	25 Segurança no desenvolvimento de software	25
	10790	26 Projeto de programação	25
		Total da carga horária	1000

² Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Para obter a qualificação de **Técnico/a de Programador de Informática**, para além das UFCD pré-definidas, **terão também de ser realizadas 150 horas da Bolsa**

	Código	Bolsa de UFCD	Horas
Formação tecnológica	0807	27 Programação COBOL fundamentos	50
	0808	28 Programação COBOL ficheiros e interatividade	50
	0814	29 Programação em linguagem SQL avançada	50
	0815	30 Metodologias de programação em sistemas distribuídos	50
	3934	31 Programação em Visual Basic NET	50
	5425	32 Projeto de tecnologias e programação de sistemas de informação	50
	7852	33 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	34 Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	35 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	36 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	37 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	38 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	39 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
	10672	40 Introdução à utilização e proteção dos dados pessoais	25
	10746	41 Segurança e saúde no trabalho - situações epidémicas/pandémicas	25
	10759	42 Teletrabalho	25
	10789	43 Metodologias de desenvolvimento de software	25

Anexo 2:

10791	Desenvolvimento de aplicações web em JAVA	Carga horária 50 horas
Objetivo(s)	1. Implementar e criar aplicações Java EE. 2. Gerir regras de negócio utilizando POJOs, EJBs, SOAP WebServices, e JMS. 3. Administrar persistência utilizando JPA. 4. Garantir a segurança nas aplicações web.	
Conteúdos	<hr/> <ol style="list-style-type: none">1. Introdução ao JAVA EE2. Introdução à programação web<ol style="list-style-type: none">2.1. Fundamentos de HTML2.2. Introdução ao CSS e JavaScript3. Persistência utilizando entidades JPA4. Modelo lógico com EJB5. API de Serviço de mensagens6. Serviços SOAP com JAX-WS7. Aplicações web com Servlets, JSP's, WebSockets e JSF8. Serviços com JAX-RS9. Segurança em aplicações web <hr/>	