

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global	4
– Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado	76
– Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outra e texto consolidado	108
– Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outra e texto consolidado	136
– Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L. ^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global	165
– Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SERS - Sindicato dos Engenheiros e outros - Revisão global	187
– Acordo de empresa entre a United European Car Carriers, Unipessoal L. ^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outra	225
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Retificação	228

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato dos Funcionários Judiciais - SFJ - Alteração	229
– SERS - Sindicato dos Engenheiros - Alteração	249

II – DIREÇÃO:

– Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV - Eleição	250
– STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas - Retificação	251

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE) - Alteração 254
- ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem - Alteração 260

II – DIREÇÃO:

- Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE) - Eleição 261
- ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem - Eleição 262
- Associação Comercial Empresarial e Serviços dos Concelhos de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca - ACES - Eleição 263
- APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo - Retificação 264

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- CELBI, SA - Convocatória 265
- Gestamp Vendas Novas, Unipessoal L.^{da} - Convocatória 266
- Bondalti Chemicals, SA - Convocatória 267
- Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Convocatória 268

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA - Eleição 269
- Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA - Eleição 270

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Revisão global do contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019.

CAPÍTULO I

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

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

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

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

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

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

6- Este CCT abrange 909 empresas e 3805 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Atividade sindical na empresa

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nos termos da lei e deste CCT.

2- A entidade empregadora não tem o direito de interferir na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço desde que essa atividade seja exercida de acordo com o estipulado na lei e neste contrato.

3- Os órgãos de exercício da atividade sindical na empresa têm a competência e atribuições que a lei e este contrato coletivo lhes definem.

Cláusula 4.^a

Comunicação à empresa

1- A direção sindical comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção ou correio eletrónico, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais, bem como daqueles que integrem comissões sindicais de empresas.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 5.^a

Organização sindical na empresa

1- Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos na empresa.

2- A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais de um mesmo sindicato existente numa empresa.

3- A comissão intersindical de empresa (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais de empresa.

4- As comissões intersindicais e sindicais e os delegados sindicais têm competência para intervir no que diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa seus representados, salvo se alguma das matérias de tal competência for por lei atribuída às comissões de trabalhadores e desde que estas existam na empresa. Nomeadamente, competirá aos órgãos sindicais referidos:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções, com exceção das áreas reservadas especificamente à gerência ou administração;

b) Zelar pelo cumprimento do presente CCT e de toda a regulamentação de trabalho;

c) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade empregadora, sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, programas de horas extraordinárias para balanço ou mudança de turnos, sem o que tais medidas não poderão ter lugar;

d) Dar parecer, no prazo de cinco dias úteis após a apresentação pela entidade empregadora, sobre qualquer hipótese de mudança de local ou área de trabalho ou de secção, desde que com caráter definitivo, sem o que tal mudança não poderá ter lugar;

e) Ser previamente informados sobre as matérias que tenham repercussões económicas e se refram a condições de trabalho.

5- A atividade sindical deve ser exercida, em princípio, sem prejuízo da normal laboração da empresa.

Cláusula 6.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, exceto para o de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de seis dias por mês, que serão remunerados.

3- Para aplicação do regime dos números anteriores, a direção sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, as datas e o número de dias que os respetivos membros neces-

sitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação deverá ser feita nos dois dias seguintes ao 1.º em que se verificar a falta.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser afetados na sua promoção profissional ou salarial nem ser objeto de discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

6- A cessação do contrato dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, fica regulada pelo disposto na lei.

7- Se a pena aplicada for a de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou o despedimento, têm os trabalhadores referidos no número anterior direito, sempre que se trate de pena injustificada, a uma indemnização dupla daquela que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador nos termos deste contrato.

Cláusula 7.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1- Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Um crédito de oito horas por mês, ou de doze se se tratar de elementos da CIE, a utilizar durante o período normal de trabalho, para o exercício das suas funções, sem prejuízo da retribuição ou de quaisquer outras vantagens decorrentes da efetividade de serviço;

b) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

2- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto da alínea *a)* do número anterior, deverão comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com a antecedência mínima de um dia. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita num dos dois dias seguintes àquele em que se verificou a falta.

3- A cessação de contrato de trabalho dos trabalhadores que sejam ou hajam sido há menos de cinco anos delegados sindicais fica regulada pelo disposto na lei.

Cláusula 8.^a

Direito de reunião sindical na empresa

1- Os trabalhadores têm o direito de:

a) Realizar reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade do serviço no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário;

b) Realizar reuniões durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo dos serviços de natureza urgente.

2- Os dirigentes sindicais poderão participar nas reuniões previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior desde que a entidade patronal seja avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de seis horas.

3- As reuniões referidas na alínea *b)* do número 1 só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4- Os promotores das reuniões previstas no número 1 são obrigados a comunicar à entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

Cláusula 9.^a

Instalações para a atividade sindical na empresa

A entidade patronal deve:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções; esse local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com 150 ou mais trabalhadores;

b) Facultar local apropriado para os delegados poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

CAPÍTULO III

Classificação profissional, admissão e carreira profissionalCláusula 10.^a**Classificação profissional**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão obrigatoriamente classificados num dos grupos profissionais, categorias e níveis enumerados e descritos, respetivamente, nos anexos I e II.

2- A classificação dos trabalhadores é da competência da entidade empregadora e terá de corresponder às funções efetivamente desempenhadas.

3- Quando o trabalhador desempenhar com regularidade funções próprias de diversas categorias, será classificado naquela cujas funções exerça predominantemente, sem prejuízo do que no capítulo próprio se estabelecer a respeito de retribuições.

4- A pedido das associações signatárias, dos interessados ou oficiosamente, poderá a comissão paritária referida na cláusula 54.^a criar novas profissões ou categorias profissionais, bem como equiparar às categorias previstas nesta convenção a outras com designação específica.

Cláusula 11.^a**Condições de admissão**

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias estão enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A - Caixeiros e profissões correlativas

- a) Idade mínima de 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
- b) Como praticante de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;
- c) Os trabalhadores que ingressam na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a caixeiro-viajante.

Grupo B - Trabalhadores de portaria, vigilância, limpeza e a atividades similares

- a) Idade não inferior a 16 anos completos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei;
- b) Para os restantes trabalhadores, idênticas habilitações literárias e idade não inferior a 18 anos.

Grupo C - Telefonistas

Idade não inferior a 18 anos e as habilitações literárias mínimas exigidas por lei.

Grupo D - Cobradores

Idade não inferior a 18 anos completos e as habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes.

Grupo E - Profissionais de escritório

As habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio ou cursos equivalentes, excepto para candidatos que, comprovadamente, tenham exercido efetivamente a profissão durante um mínimo de três anos.

Grupo F - Motoristas

As habilitações exigidas por lei.

Grupo G - Metalúrgicos

- a) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;
- b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular, os quais serão classificados como praticantes do 1.º ano (nível III);

c) As profissões de controlador de qualidade, verificador de produtos adquiridos, agente de métodos e preparador de trabalho, devido à sua especificidade, dependem da formação profissional dos trabalhadores, não se levando em conta o tempo de aprendizagem ou tirocínio.

Grupo H - Eletricistas

a) Serão admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 16 aos 18 anos e aqueles que, embora maiores de 18 anos, não tenham completado dois anos de efetivo serviço na profissão de eletricitista;

b) Serão admitidos na categoria de ajudante os trabalhadores maiores de 16 anos que, exercendo a profissão, provem frequentar, com aproveitamento, os cursos industriais de eletricitistas ou montador-eletricista;

c) Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de eletricitista durante, pelo menos, sete anos de serviço efetivo;

d) A comprovação dos anos de serviço prevista nas alíneas anteriores deverá ser feita por documento, assinado pela entidade patronal, donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato, ou ainda atestado por um engenheiro eletrotécnico devidamente habilitado, sob a sua responsabilidade, devendo as assinaturas ser reconhecidas por notário;

e):

1) Para a especialidade de técnico de computadores é obrigatória a obtenção e apresentação, quando solicitada, da carteira profissional, devidamente atualizada, ou declaração passada pela entidade patronal.

2) No recrutamento de novos trabalhadores, a entidade patronal recorrerá preferencialmente a:

2.1) Trabalhadores recrutados fora do âmbito da empresa (mercado externo de trabalho) - Dará preferência a profissionais que já possuam carteira profissional como técnicos de computadores ou comprovante que ateste esta especialidade e atribuir-lhes-á a categoria constante dos mesmos. Em segundo grau de preferência estarão os trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de eletrónica e sejam oficiais há mais de dois anos;

2.2) Trabalhadores recrutados no âmbito dos quadros da empresa - Dará preferência aos trabalhadores que já tenham desempenhado funções como técnicos de eletrónica em faturadoras eletrónicas ou similares e sejam oficiais há mais de dois anos;

2.3) Os trabalhadores indicados no número 2.2 terão preferência em relação aos indicados na segunda parte do número 2.1;

3) Independentemente do disposto no número 2, os trabalhadores recrutados como oficiais ingressarão na especialidade de técnico de computadores na categoria de estagiário;

4) A prestação de serviços em equipamentos classificados como computadores só poderá ser efetuada exclusivamente por técnicos devidamente credenciados com a carteira profissional da especialidade VIII, «Técnico de computadores», passada pela entidade patronal, salvo engenheiros técnicos ou engenheiros.

Grupo I - Construção civil

Como trabalhador da construção civil, nas categorias em que haja aprendizagem, com exceção de auxiliares, a idade mínima para admissão é de 18 anos.

Grupo J - Trabalhadores de madeiras

a) É de 18 anos a idade mínima de admissão de trabalhadores nas categorias de pessoal não especializado;

b) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

c) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular devidamente reconhecido.

Grupo L - Técnicos de desenho

1- Técnicos:

1.1- Podem ser admitidos como técnicos de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso secundário unificado geral (mecânica, eletricidade, construção civil, artes visuais/aplicadas);

b) Curso complementar (11.º ano) (mecanotecnia, eletrotecnia, eletrónica/radiotécnica, construção civil, equipamento e interiores/decoração e introdução às artes plásticas, *design* e arquitetura, artes gráficas);

c) Estágios de desenho de máquinas, desenho de construção civil e medidor-orçamentista do Serviço de Formação Profissional do Ministério do Trabalho;

d) Curso técnico da via profissionalizante (12.º ano de escolaridade), nomeadamente desenhador de construção civil, desenhador de construções mecânicas, desenhador têxtil, técnico de equipamento, técnico de artes gráficas.

1.2- Os trabalhadores já ao serviço da empresa noutras atividades que frequentam o 8.º ano do curso secundário unificado ou o 2.º ano de um curso geral noturno podem ser admitidos na categoria de tirocinante B com vista a uma das profissões/categorias deste grupo.

1.3- Trabalhadores sem experiência profissional:

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea a) do número 1.1 ingressam na profissão com a categoria de tirocinante A, pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada, findos os quais serão automaticamente classificados numa das categorias de técnico de desenho imediatamente superior, de acordo com a natureza da atividade desenvolvida durante aquele período de tirocínio;

b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea b) do número 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução tirocinante ou de medidor tirocinante, onde permanecerão pelo período máximo de dois anos, divididos em dois escalões de um ano cada, findo o qual serão automaticamente classificados em desenhador de execução ou em medidor, respetivamente;

c) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea c) no número 1.1 ingressam na profissão com a categoria de desenhador de execução, escalão até três anos, ou de medidor-orçamentista tirocinante;

d) Os trabalhadores admitidos com um dos cursos indicados na alínea d) do número 1.1 ingressam na profissão, conforme a sua especialidade, numa das categorias do nível XI, na situação de tirocinante.

1.4- Trabalhadores com experiência profissional, na admissão de trabalhadores que façam prova documental das habilitações escolares e do exercício da profissão e ramo de atividade ou especialidade, serão sempre classificados em categoria e escalão correspondentes à sua experiência e qualificação. Estas admissões far-se-ão sem prejuízo da normal evolução profissional dos trabalhadores já ao serviço da empresa, nomeadamente por preenchimento de vagas.

2- Arquivistas técnicos e operadores heliográficos:

2.1- Para estas profissões, deverá ser dada, sempre que possível, prioridade a trabalhadores de outras profissões e categorias já ao serviço da empresa;

2.2- Em caso de admissão para estas profissões:

a) A habilitação mínima é o ciclo preparatório;

b) A idade mínima de admissão para operadores heliográficos é de 18 anos.

3- Para ocupação de novos postos de trabalho, será dada prioridade aos trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa naquela atividade.

Grupo M - Profissionais de enfermagem

a) Os profissionais de enfermagem serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas seguintes categorias profissionais: enfermeiro-coordenador, enfermeiro com especialidade, enfermeiro auxiliar de enfermagem e parteiro;

b) O lugar de enfermeiro-coordenador é aplicável quando na empresa existam mais de três trabalhadores em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos, cuja atividade depende da sua orientação.

Grupo N - Trabalhadores de hotelaria

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

2- Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, deverá ter no ato de admissão as habilitações exigidas por lei ou pelo regulamento da carteira profissional.

3- Na admissão, deverá a entidade patronal dar preferência aos profissionais munidos da competente carteira profissional.

4- O preenchimento de lugares em refeitórios onde se confeccionem até 30 refeições diárias poderá ser feito a tempo parcial por trabalhadores de outras categorias, que, no entanto, deverão ter as habilitações mínimas e o cartão de sanidade, se obrigatório, para o exercício daquelas funções.

5- Neste caso, o trabalhador tem direito à retribuição das categorias correspondentes às funções desempenhadas, calculada em bases proporcionais ao número de horas trabalhadas em cada uma delas, exceto se trabalhar metade ou mais de metade do seu horário de trabalho na categoria mais bem retribuída, caso em que terá direito à retribuição completa prevista para esta.

Grupo O - Técnicos de engenharia

(V. anexo IV.)

Grupo R - Relojoeiros

1- Idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Os trabalhadores que ingressam na profissão e possuam o curso industrial de relojoaria da Casa Pia e idade não inferior a 18 anos serão classificados na categoria profissional de oficial de 2.^a (do 1.^o ano).

Grupo S - Economistas

(V. anexo V.)

Grupo T - Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U - Outros grupos profissionais idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

1- As habilitações referidas nos diversos grupos atrás indicados não serão exigidas aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente convenção coletiva, desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nela previstas.

2- Nas profissões cujo exercício legalmente depende da posse de carteira profissional ou título equivalente, as entidades patronais deverão, no momento da admissão, exigir a exibição deste título, sob pena das sanções previstas na lei, designadamente no Decreto-Lei n.º 29 931, de 15 de setembro de 1939, com as modificações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 33 744 e pelo Decreto-Lei n.º 43 182, de 23 de setembro de 1960.

3- Despachantes privativos - É condição de admissão necessária para o ingresso na categoria de despachante privativo o cumprimento das disposições legais constantes da reforma aduaneira. Sempre que a empresa pretenda aumentar o seu quadro de despachantes privativos, deverá, no caso de não admitir um (vários) despachante(s) privativo(s) já qualificado(s) ou um (vários) ajudante(s) de despachante oficial, facultar o ingresso nesta categoria ao(s) trabalhador(es) que esteja(m) adstrito(s) à atividade aduaneira, atendendo aos seguintes fatores: responsabilidade, antiguidade, experiência e honorabilidade.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1- O período experimental tem a seguinte duração:

a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

2- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

3- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

4- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do período experimental.

5- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

Cláusula 13.^a

Admissão dentro do mesmo ramo de atividade

1- Se um trabalhador transitar de uma empresa para outra dentro do mesmo ramo de atividade, a nova entidade empregadora deverá manter-lhe a categoria profissional de que era titular na anterior.

2- A nova entidade empregadora só poderá atribuir-lhe categoria profissional inferior à devida havendo acordo escrito do trabalhador ou parecer favorável do respetivo sindicato.

3- Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, ou vice-versa - incluindo nesta associação o caso de a maioria do capital de cada uma das empresas ser pertença de sócios

comuns da empresa em causa - contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

Cláusula 14.^a

Admissão para efeitos de substituição

Para efeitos do preenchimento de vagas de trabalhadores impedidos temporariamente, a admissão terá de obedecer às disposições legais sobre contratos a termo.

Cláusula 15.^a

Quadro de pessoal

I- Caixeiros e profissões correlativas:

a) Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com três ou mais caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção. Nos estabelecimentos indiferenciados com cinco ou mais caixeiros, um deles será obrigatoriamente caixeiro-encarregado ou chefe de secção;

b) Por cada grupo de 10 trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospetor de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomadas no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspetor de vendas;

c) Nas empresas em que seja obrigatória a existência de três ou mais trabalhadores com a categoria de inspetor de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a atividade de inspeção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas;

d) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão, pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Os caixas podem prestar serviço misto, nos casos de impedimento ocasional de outro colega, mas só quando se encontram habilitados para o exercício dessas funções e que estas sejam compatíveis com o serviço de caixa;

f) Quando houver caixa privativo, durante as suas ausências, será o trabalhador substituído pela entidade patronal ou por outro colega, desde que este se encontre devidamente habilitado para o exercício das funções de caixa;

g) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja exclusiva e efetivamente assegurado por um ou dois trabalhadores, aquele ou um destes não poderá ser classificado em categoria inferior a caixeiro;

h) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;

i) Nos supermercados ou hipermercados com secções diferenciadas com três ou mais operadores em cada secção, um deles será obrigatoriamente operador-encarregado.

II- Trabalhadores de escritório - É obrigatória a existência de:

a) Um chefe de escritório nos escritórios em que haja um mínimo de 25 trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um chefe de serviços ou superior nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;

c) Um chefe de secção, equiparado ou superior nos escritórios com um mínimo de 6 trabalhadores de escritório e correlativos ou chefes de secção, em número nunca inferior a 8 % dos trabalhadores, arredondando para a unidade imediatamente superior nos escritórios com mais de 12 trabalhadores de escritório e correlativos.

III- Trabalhadores de armazém:

a) Um encarregado geral de armazém sempre que o armazém ou armazéns tenham 25 ou mais trabalhadores de armazém ou um mínimo de cinco secções diferenciadas;

b) Um encarregado de armazém em armazéns ou secções diferenciadas com um mínimo de 10 trabalhadores de armazém;

c) O preenchimento da categoria de fiel de armazém depende da estrutura orgânica que aos seus armazéns seja dada pela entidade patronal, sem prejuízo de ser obrigatória a existência de um fiel de armazém por cada secção diferenciada existente nos armazéns.

IV- Trabalhadores eletricitistas - Para os trabalhadores eletricitistas, será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial, exceto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais ou técnicos têm de classificar um como encarregado ou chefe de secção, respetivamente;

c) Desde que existam mais de 10 técnicos de eletrónica ao serviço, será obrigatória a nomeação de um adjunto do chefe de secção;

d) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas b) e c).

V- Trabalhadores das madeiras:

a) Nas empresas em que exista apenas um oficial de uma profissão, este terá de ser obrigatoriamente classificado como oficial de 1.^a, exceto quando essa categoria seja desempenhada pela entidade patronal;

b) O número total de aprendizes e praticantes em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

VI- Trabalhadores metalúrgicos - É obrigatória a existência de um encarregado ou chefe de secção nas oficinas com um mínimo de 10 profissionais.

VII- Relojoeiros:

a) Por cada grupo de três oficiais, um deles terá, necessariamente, de ser classificado como oficial de 1.^a;

b) Por cada grupo completo de cinco oficiais de 1.^a, um deles terá, necessariamente, de ser classificado como oficial principal.

Cláusula 16.^a

Promoções obrigatórias

1- Caixeiros e profissões correlativas:

a) O praticante, após dois anos de permanência na categoria ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a caixeiro-viajante ou a operador-ajudante;

b) Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-viajante e o operador-ajudante ascenderão a caixeiro e a operador, respetivamente.

2- Trabalhadores de escritório e correlativos:

a) O ingresso nas profissões de escriturário, rececionista, operador informático e operador de máquinas auxiliares poderá ser precedido de estágio;

b) O estágio para escriturário terá a duração máxima de três anos. Este período será reduzido para dois anos no caso de o estagiário ter pelo menos um ano de pacote ou ter sido admitido com 18 anos ou mais de idade e possuir as habilitações mínimas exigidas;

c) O estágio de rececionista, operador informático e operador de máquinas auxiliares terá a duração máxima de quatro meses, desde que admitidos com mais de 21 anos, caso contrário, respeitará o estabelecido na alínea b);

d) Logo que completarem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;

e) O acesso automático dos datilógrafos processar-se-á nos mesmos termos dos dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de datilógrafo;

f) Os datilógrafos não possuidores das habilitações previstas na cláusula 11.^a serão equiparados, após o termo do período de estágio previsto na alínea anterior, aos escriturários integrados no nível VI da tabela salarial. Os que tenham atingido o nível VI até 1 de fevereiro de 1989, decorridos que sejam três anos sobre esta data, terão acesso automático aos níveis superiores, nos termos dos restantes datilógrafos;

g) Os pacotes que aos 18 anos de idade não tenham as habilitações para estagiários serão promovidos a contínuos.

3- Trabalhadores metalúrgicos:

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos - complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular - será obrigatoriamente promovido a praticante;

b) O período de tirocínio dos praticantes será de dois anos, após o que os trabalhadores serão promovidos a oficiais das respetivas profissões;

c) Os trabalhadores que se encontrem há mais de três anos na 3.^a ou na 2.^a classe de qualquer categoria, caso existam, na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins, ascenderão à classe imediatamente superior;

d) Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe.

4-A) Trabalhadores eletricitistas:

- a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de um ano de aprendizagem;
- b) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficial;
- c) Os pré-oficial, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais (até três anos);

d) Os trabalhadores eletricitistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricitista ou de montador-eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricitista da Casa Pia de Lisboa e do Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, do 2.º grau de torpedeiros-eletricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e de mecânico-eletricista ou radiomontador da Escola Militar de Eletromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

e) Os trabalhadores eletricitistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período;

B) Para a especialidade de técnico de computadores, observar-se-á o seguinte:

a) O técnico estagiário será promovido à categoria de auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o primeiro curso de introdução à técnica de computadores e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na respetiva categoria;

b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 1.ª linha (1.º ano) ao fim de seis meses contados a partir do dia da promoção a técnico auxiliar;

c) O técnico de 1.ª linha (1.º ano) será promovido a técnico de 1.ª linha (2.º ano) após um ano a contar da data de promoção a técnico de 1.ª linha (1.º ano). Será promovido a técnico de suporte todo o trabalhador que, com mais de um ano de técnico de 1.ª linha (2.º ano), tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam a reparação de todos os *devices* do computador. Será promovido a técnico de sistemas o trabalhador com mais de um ano e meio como técnico de suporte e que tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam detetar, reparar e investigar os sistemas electrológicos e tenha conhecimento a todos os níveis do *hardware* do computador;

C) Para a especialidade de técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório, observar-se-á o seguinte:

a) O estagiário de técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório será promovido a técnico auxiliar após lhe ter sido reconhecido e ministrado pelo seu instrutor o primeiro curso de introdução aos equipamentos eletrónicos e dado conhecimento à entidade patronal da aptidão do trabalhador para o ingresso na categoria;

b) O técnico auxiliar será promovido a técnico de 2.ª classe após um ano de permanência na categoria e ter concluído com aptidão o curso complementar à primeira formação que lhe permita exercer as funções;

c) O técnico de 2.ª classe será promovido a técnico de 1.ª classe após três anos de permanência na categoria e tenha recebido cursos de especialização que lhe permitam entrar na exploração até ao nível da linguagem máquina direta.

5- Trabalhadores de madeiras:

a) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclui um dos cursos complementares de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular deve obrigatoriamente ser promovido a praticante;

b) Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem, cuja duração máxima é de três anos, independentemente da empresa onde tenha sido efetuada, desde que conste de documento idóneo;

c) O tirocínio dos praticantes tem a duração máxima de dois anos, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, desde que conste de documento idóneo;

d) Os trabalhadores que se encontram há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediata superior.

6- Trabalhadores da construção civil - Seguir-se-ão as regras estabelecidas para os trabalhadores das madeiras.

7- Técnicos de desenho:

7.1- Os trabalhadores na situação de tirocinante serão promovidos de acordo com o indicado no número 1.3 da cláusula 11.ª;

7.2- O tempo de tirocínio no nível XI para as categorias do nível XII é de dois anos;

7.3- Nas categorias cujo escalonamento de evolução é feito por tempo, os trabalhadores terão acesso automático ao escalão seguinte logo que completem o tempo previsto;

7.4- O acesso às diferentes categorias com definição de funções próprias far-se-á por desempenho das funções correspondentes a essas categorias, independentemente da formação escolar do trabalhador;

7.5- Os trabalhadores com as condições requeridas no número 1.2 da cláusula 11.^a terão acesso automático a tirocinante A (1.^o ano) logo que concluam dois anos de prática;

7.6- Os trabalhadores já ao serviço da empresa e, entretanto, habilitados com um dos cursos indicados na alínea *d*) do número 1.1 da cláusula 11.^a terão promoção a uma das categorias do nível XI, nos termos da alínea *d*) do número 1.3 da cláusula 11.^a;

7.7- Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho/gabinetes de decoração deverão fazê-lo de modo a proporcionar pela prática a formação técnico-profissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

8- Trabalhadores de hotelaria:

a) Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período mínimo de aprendizagem de um ano, prolongável até que perfaçam aquela idade;

b) Os trabalhadores admitidos com 18 ou mais anos de idade terão um período de aprendizagem de um ano, apenas para as categorias de empregado de mesa, empregado de *snack*, empregado de balcão, cafeteiro, despenseiro e controlador de caixa, e de seis meses, para as categorias de empregado de refeitório e copeiro;

c) Independentemente da idade no momento da admissão, o período de aprendizagem para as funções de cozinheiro e pasteleiro será de dois anos;

d) Os trabalhadores sujeitos a um período de aprendizagem têm também de cumprir um período de estágio; os trabalhadores não sujeitos a aprendizagem e se sujeitos a uma aprendizagem de seis meses estão isentos de estágio;

e) O estágio terá a duração de 12 meses, findo o qual os trabalhadores ascenderão à categoria profissional superior;

f) Sempre que, por força de preferência e aproveitando cursos de escolas hoteleiras, os trabalhadores adquiram categoria superior, devidamente comprovada e dentro da mesma profissão, haverá lugar a promoção até ao limite de duas promoções com força obrigatória, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 10.^a

9- Trabalhadores têxteis - O oficial, o bordador e o costureiro são obrigatoriamente promovidos à categoria superior (especializados) logo que completem três anos de permanência nessa categoria.

10- Fogueiros - Os fogueiros de 3.^a serão promovidos a fogueiros de 2.^a logo que completem três anos de permanência na categoria; os fogueiros de 2.^a serão promovidos a fogueiros de 1.^a logo que completem três anos de permanência na categoria. Para efeitos de promoção, contar-se-á o tempo de antiguidade que o trabalhador tenha à data da vigência da CCT.

11- Relojoeiros:

a) O aprendiz do 1.^o ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a aprendiz do 2.^o ano;

b) O aprendiz do 2.^o ano de relojoeiro, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 1.^o ano;

c) O meio-oficial do 1.^o ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a meio-oficial do 2.^o ano;

d) O meio-oficial do 2.^o ano de relojoaria, após um ano de permanência na categoria, será promovido a oficial de 2.^a;

e) O oficial de 2.^a de relojoaria, após três anos de permanência na categoria, será promovido a oficial de 1.^a

1- Sem prejuízo do disposto na alínea *e*), caso a entidade patronal fundamentadamente considere que o oficial de 2.^a de relojoeiro não mostra aptidões técnicas para ser promovido a oficial de 1.^a, poderá requerer um exame de avaliação dos seus conhecimentos técnico-profissionais.

2- O referido exame de avaliação deverá realizar-se obrigatoriamente na escola da Casa Pia de Lisboa, perante um júri composto por três elementos, respetivamente designados por aquela instituição, pela entidade patronal e pelo SITESE.

3- Para o efeito, deverá a entidade patronal:

a) Requerer junto da Casa Pia de Lisboa a realização do referido exame nos 90 dias antes da data em que o trabalhador perfaça três anos de permanência na categoria;

b) Dentro do mesmo prazo, comunicar por escrito ao trabalhador a sua pretensão, onde se especifique os respetivos fundamentos, juntando cópia do requerimento endereçado à escola da Casa Pia de Lisboa a solicitar a realização do referido exame;

c) Possibilitar ao trabalhador, durante a sua permanência na categoria de oficial de 2.^a, a frequência de, pelo menos, um curso de aperfeiçoamento, dentro dos condicionalismos estabelecidos no número 1 da cláusula 50.^a deste CCT.

4- O exame nunca poderá incidir sobre matérias referentes a trabalhos que geralmente não sejam executados no estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

5- A prova de exame será elaborada pelo júri nomeado no número 2, tendo em conta os pressupostos citados e as especificações da classificação profissional em vigor para cada uma das especialidades existentes.

6- O trabalhador que não merecer aprovação no referido exame permanecerá por mais um ano na categoria de segundo-oficial relojoeiro, sem prejuízo de, findo este, a entidade patronal voltar a requerer novo exame.

7- Se, à data em que o trabalhador perfizer três anos de permanência na categoria, o exame requerido não se tiver realizado por facto não imputável àquele, será de imediato promovido a oficial de 1.^a

8- Compete à entidade patronal custear as despesas de deslocação do trabalhador para a realização do exame.

CAPÍTULO IV

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Retribuições mínimas

1- As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam dos anexos III e IV.

2- *a)* Aos trabalhadores que auferirem uma retribuição mista (parte certa e parte variável) será assegurada, a título de retribuição certa mínima, a estabelecida para o nível imediatamente inferior àquela por que venceriam se tivessem apenas retribuição certa mínima;

b) Nos casos previstos na alínea anterior, a retribuição média mensal não poderá ser inferior à estabelecida para o respectivo nível;

c) Às entidades patronais e ou aos trabalhadores referidos nas alíneas anteriores é possível renegociar as taxas relativas à parte variável em consequência de alterações sensíveis de preços dos produtos ou serviços.

3- O pagamento da retribuição variável será feito por acordo entre os interessados ou, na sua falta, no fim do mês a que se refere a facturação das vendas correspondentes.

4- Aos profissionais de vendas que auferirem retribuição mista, a entidade patronal entregará mensalmente uma relação da facturação que lhes diga respeito.

5- *a)* Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e ou cobrança será atribuído um abono mensal para falhas igual a 5 % do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III -A;

b) Este abono deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita, o risco por quebras ocasionais ou quando houver transferência de risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal;

c) No impedimento dos titulares, o abono será recebido pelo substituto na proporção dos dias da substituição.

6- *a)* Os trabalhadores técnicos de desenho que, além das funções executivas, exerçam funções de orientação e ou de chefia e estejam classificados em categoria profissional que não preveja o exercício daquelas funções serão remunerados pelo nível imediatamente superior ao correspondente à sua própria categoria;

b) Os trabalhadores classificados no nível XII e que exerçam funções referidas na alínea anterior não poderão auferir vencimento inferior ao daquele nível, acrescido de 7 % do vencimento do nível XII da tabela I do anexo III-A.

7- *a)* Para a especialidade de técnico de computadores, a entidade patronal pagará mensalmente uma prestação suplementar igual a 62 % do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A ao trabalhador que eventualmente desempenhe funções de instrutor na reciclagem ou cursos de especialização que ultrapassem o meio tempo, durante, e só durante, a duração deste;

b) Para a especialidade de técnico de computadores, as remunerações certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III-B («Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnico de computadores»).

8- Os trabalhadores contratados a tempo parcial, cuja remuneração será proporcional ao tempo de trabalho prestado, usufruirão de todos os benefícios e regalias concedidos aos restantes trabalhadores, mas sempre segundo parâmetros de proporcionalidade, e gozarão de preferência no provimento de lugares a tempo inteiro.

9- Se o cortador ou estendedor de tecidos (categoria 20 do grupo Q do anexo I) também cortar obra por medida, a respectiva remuneração mínima mensal será acrescida de uma importância equivalente a 3 % do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações constante do anexo III-A.

10- A obrigação de pagar a remuneração mensal vence-se por períodos certos e iguais, que, salvo a estipulação ou os usos diversos, serão o mês de calendário, devendo o cumprimento realizar -se, salvo estipulação ou usos diversos, no último dia do mês.

11- Caso a entidade patronal pretenda efectuar o pagamento da remuneração por cheque ou depósito bancário à ordem do trabalhador deverá proceder por forma que, em qualquer caso, o montante da remuneração em dinheiro esteja à disposição do trabalhador na data em que, nos termos do número anterior, o cumprimento deva ser realizado.

Cláusula 18.^a

Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de janeiro de 2024 e por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição no valor de 4,00 €.

Cláusula 19.^a

Retribuição por exercício de funções de diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com caráter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 20.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador já ao serviço da empresa substitua outro de categoria e retribuição superiores por período superior a oito dias, desempenhando no essencial e de forma capaz as suas funções, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria durante o período em que a substituição durar.

2- No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.^a e durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à retribuição estabelecida no número 1 quando, finda a substituição, regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 40.^a e durar por um período superior a 240 dias, o substituto deverá ser classificado na categoria do substituído.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 30 de novembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição.

2- No caso de ainda não ter um ano de antiguidade, o trabalhador receberá o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração do contrato.

3- Cessando o contrato de trabalho antes da data de pagamento dos subsídios, este será pago na parte proporcional aos meses de duração do contrato no respetivo ano civil.

4- Idêntico esquema de proporcionalidade será aplicado no caso de o contrato ter sido objeto de suspensão por impedimento prolongado no decurso do ano civil, por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença ou acidente de trabalho.

5- Para efeito do disposto nos números 2, 3 e 4, as frações do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

Local do trabalho, noções e princípios gerais

1- O local habitual de trabalho é o estabelecimento, e suas dependências próximas, em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede ou a delegação em que, com caráter de regularidade e por certos períodos de tempo, presta serviço em locais diversos e incertos.

2- Por «transferência de local de trabalho» entende-se a modificação com caráter definitivo do local onde o trabalhador presta habitualmente serviço.

3- Por «deslocação em serviço» entende-se a realização temporária de trabalho, fora do local habitual, quer revista caráter regular quer ocasional.

4- A transferência de local de trabalho fica sujeita ao regime estabelecido na cláusula 46.^a

5- As deslocações em serviço ficam sujeitas ao regime estabelecido nos números e nas cláusulas seguintes.

6- *a)* Se o trabalhador, mediante acordo prévio, utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido e conforme a natureza do veículo, a percentagem que se indica no preço em vigor do litro da gasolina super:

Automóveis ligeiros - 0,26;

Motociclos - 0,12;

Bicicletas motorizadas - 0,08;

b) O seguro da viatura é da responsabilidade dos trabalhadores, salvo quanto a passageiros transportados em cumprimento de determinação da entidade patronal, cujo seguro competirá a esta.

7- As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local habitual subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

8- O risco de desaparecimento de instrumentos de trabalho ou de valores da entidade empregadora transportados pelos trabalhadores quando em serviço externo, por causas que não lhes sejam imputáveis, serão sempre da responsabilidade da entidade empregadora, sem prejuízo do dever de zelo e guarda por parte do trabalhador relativamente aos instrumentos que lhe forem confiados.

Cláusula 23.^a

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações aquelas em que seja possível o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, como tal se entendendo sempre os casos em que a duração normal do percurso de regresso não exceda uma hora e o local de deslocação não fique a mais de 40 km do local habitual de trabalho.

2- As empresas poderão estipular nessas deslocações a apresentação em local de trabalho diferente do habitual, desde que se mantenham as condições de tempo de cobertura das despesas usuais de deslocação de trabalho para o local habitual de trabalho.

3- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito:

a) Ao pagamento de todas as despesas de transporte que despendam para além das que despenderiam ao apresentar-se no local habitual de trabalho;

b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições idênticas àquelas em que normalmente o fazem;

c) Ao pagamento, calculado como trabalho suplementar, do tempo do trajeto e espera, na parte que exceda o período previsto no número 2, salvo acordo escrito de condições específicas entre o trabalhador deslocado e a entidade empregadora.

Cláusula 24.^a

Grandes deslocações

1- Beneficiam do disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados em condições que não possam ser qualificadas de pequenas deslocações.

2- São direitos dos trabalhadores nesta situação:

a) A retribuição que auferirem no local habitual de trabalho;

b) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta para o local de deslocação, comprovadas segundo o esquema acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora;

c) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, mediante apresentação dos respetivos documentos, dentro dos limites prévia e expressamente acordados com a entidade empregadora em cada caso;

d) O pagamento das despesas de transporte no local de deslocação, quando impostas por razões de serviço, entre o local de alojamento e o local de trabalho, quando se justifique;

e) O pagamento como tempo de trabalho da duração do trajeto e espera que ultrapasse o período normal de trabalho, no início ou no termo da deslocação, com o limite máximo de oito horas diárias;

f) Por altura do Natal ou em casos de morte, acidente ou doença grave que comprovadamente façam perigar a vida do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, noras, padrastos ou enteados, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta, utilizando como transporte meio igual ao estabelecido para essa deslocação entre o local onde se encontra deslocado e o local habitual de trabalho.

Cláusula 25.^a

Deslocação para o estrangeiro

1- As grandes deslocações para o estrangeiro dão ao trabalhador o direito, para além da retribuição habitual, a:

a) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, com subordinação ao disposto no número 2 da cláusula anterior;

b) Pagamento das despesas de preparação da viagem legalmente obrigatória e adiantamento de verba para despesas com aquisição de equipamentos;

c) Pagamento para despesas decorrentes de valor diário igual a 1,6 % do valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela geral de remunerações do anexo III-A;

d) Em caso de falecimento do cônjuge, companheiro ou companheira, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastos e enteados, o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de ida e volta entre o local de trabalho e o local onde se encontra.

2- O tempo gasto em transportes conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação.

Cláusula 26.^a

Outras condições gerais em caso de grandes deslocações

1- Os trabalhadores deslocados nos termos das duas cláusulas anteriores serão segurados pela entidade empregadora contra o risco de acidentes de trabalho e acidentes pessoais, cobrindo estas incapacidades permanentes superiores a 25 %. O seguro não será feito por valor inferior a cinco anos de remuneração normal e terá como beneficiários a pessoa ou pessoas indicadas pelo trabalhador.

2- As obrigações das empresas para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inatividade cuja responsabilidade não pertence aos trabalhadores.

3- As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento de Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

4- Sempre que o trabalhador deslocado o deseje, poderá requerer à empresa que a retribuição do seu trabalho ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

5- Nas deslocações referidas na cláusula anterior, o trabalhador terá direito a um dia de descanso quando aquelas tenham sido superiores a 90 dias.

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho e intervalos de descanso

1- A duração do trabalho semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCT é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados na empresa.

2- Haverá tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal diário de trabalho, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância se transforme em sistema.

3- O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

Cláusula 28.^a**Trabalho suplementar**

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

2- Não será permitida a realização de trabalho suplementar, exceto nos casos a seguir indicados, devendo, sempre que possível, ser ouvida previamente a comissão de trabalhadores ou o delegado sindical, quando aquela não exista:

- a) Para fazer face a uma ocorrência extraordinária suscetível de originar consequências graves;
- b) Para efetuar trabalhos imprevistos em máquinas e material, bem como recuperações ou tarefas de conservação inadiáveis, indispensáveis ao normal funcionamento da empresa;
- c) Para execução de tarefas de balanço e inventário e preparação de vendas com redução de preços até ao limite de 30 dias em cada ano, não podendo o prolongamento diário ir além das 22h30, com interrupção mínima de trinta minutos para descanso antes daquele prolongamento;
- d) Para operações de salvamento;
- e) Se houver necessidade de cumprir prazos de entrega, prejudicados em virtude de ocorrências graves, não previstas nem previsíveis, aquando do fecho dos contratos respetivos;
- f) Para finalização de serviços funerários;
- g) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade;
- h) Por acordo expresso das partes.

3- As entidades empregadoras devem possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, visado por cada trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

4- É dispensado o visto do trabalhador referido no número anterior quando o registo do início e termo da prestação do trabalho seja feito por meio computadorizado.

5- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 150 horas de trabalho suplementar por ano.

6- O empregador fica obrigado a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

7- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar, quando por motivo atendível e devidamente justificável, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 29.^a**Remuneração do trabalho suplementar
Descanso compensatório**

1- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a remuneração do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Horas trabalho semanal} \times 52}$$

3- Nas empresas com mais de seis trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

4- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes, sendo marcado por acordo.

5- O pagamento do trabalho suplementar deverá ser efetuado até ao limite da 1.^a semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo corretamente discriminado.

Cláusula 30.^a**Trabalho em regime de turnos**

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2- a) Turnos fixos são grupos de horários de trabalho fixos cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento;

b) Entende-se por «trabalho em turnos rotativos» aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 27.^a, podendo esta correspondência, nos turnos rotativos, ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4- A entidade patronal é obrigada a fixar a escala de turnos rotativos com a antecedência mínima de 20 dias.

5- Nos turnos fixos, a entidade patronal não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, mudança esta que só com o acordo deste pode ocorrer.

6- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7- O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estatuído neste CCT quanto ao dia de descanso semanal e quanto a feriados.

8- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Se não houver acordo, competirá a esta fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

9- a) A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 20 % da retribuição base;

b) O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos;

c) O trabalho em regime de turnos fixos não confere direito a subsídio de turno; no entanto, caso seja praticado no período de tempo legalmente considerado noturno, o trabalhador terá direito à retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

10- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria, especialmente quando previamente acordadas entre trabalhadores interessado se comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

11- a) A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho;

b) Independentemente do disposto na alínea anterior, a entidade patronal, com respeito pelo estabelecido no número 4 e mediante a prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança para um horário de turnos sempre que resulte de:

1) Alteração global do horário de trabalho de um setor ou serviço da empresa imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;

2) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;

3) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

Cláusula 30.^a-A

Trabalho em regime de tempo parcial

1- É admitida a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial nas condições e limites fixados na presente cláusula.

2- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, ficando cada parte com um exemplar.

3- Do referido contrato deverá constar obrigatoriamente o seguinte:

a) A identificação das partes;

b) Os limites diário e semanal do horário de trabalho;

c) A categoria profissional;

d) O local de trabalho;

e) A remuneração mensal e outros subsídios.

4- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial gozam de todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva e ou praticados na empresa, na proporção do tempo de trabalho prestado, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e os demais subsídios de caráter pecuniário.

5- O trabalhador contratado em regime de tempo parcial terá preferência no preenchimento de postos de trabalho a tempo inteiro que forem criados ou que fiquem vagos.

6- Por cada três trabalhadores a tempo inteiro, a empresa poderá contratar mais um trabalhador a tempo parcial.

7- No entanto, qualquer que seja o número de trabalhadores, a empresa poderá sempre vir a contratar um a tempo parcial.

8- O número máximo de trabalhadores a tempo parcial por empresa será de três.

9- Não contam para este efeito os técnicos de contabilidade, os técnicos de contas e os serventes de limpeza, que poderão ser livremente contratados naquela modalidade.

10- O período normal de trabalho dos trabalhadores em regime de tempo parcial estará limitado a um mínimo de três horas diárias e a um máximo de vinte horas semanais.

11- As situações de passagem à prestação de trabalho a tempo parcial de trabalhadores admitidos a tempo inteiro, a pedido destes e com o acordo da entidade patronal, são reguladas nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 31.^a

Trabalho noturno

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

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado depois das 7h00 desde que em prolongamento de um período de pelo menos quatro horas de trabalho efetuado.

3- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 31.^a-A

Isenção de horário de trabalho

1- Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes condições:

a) Exercício de cargos de direção, de confiança ou de fiscalização;

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

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

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso concedidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva ou pelos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Duração das férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a gozar um período anual de férias remunerado correspondente a 22 dias úteis, não se contando, para este efeito, os sábados, domingos e feriados.

2- Os trabalhadores com direito a 22 dias úteis de férias, mas que acordem com a sua entidade empregadora em gozar pelo menos 13 dias úteis de férias no período compreendido entre 1 de novembro e 30 de abril terão direito, a título de férias, a mais 3 dias úteis, que poderão ser utilizados em qualquer época do ano.

3- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números 4 e 5.

4- Quando o início da prestação de trabalho ocorra no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efetivo.

5- Quando o início da prestação do trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de 8 dias úteis.

6- a) A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador;

b) Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical, ou os delegados sindicais, pela ordem indicada;

c) No caso previsto na alínea anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nela referidas;

d) No caso previsto na alínea anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias aos trabalhadores a frequentar cursos oficiais ou equiparados entre 1 de junho e 30 de setembro;

e) O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

7- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efetivo serviço, a um período de férias e ao respetivo subsídio equivalentes aos que se teriam vencido a 1 de janeiro desse ano se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

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

9- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

10- a) Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade empregadora seja do facto informada no mais curto prazo de tempo possível;

b) O respetivo gozo prosseguirá após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta, não podendo, por este motivo, haver prejuízo para outros trabalhadores;

c) A prova da situação de doença será feita nos termos legais.

11- Por mútuo acordo, as férias poderão ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 33.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à remuneração mensal, que deverá ser pago antes do início destas.

2- No caso de trabalhadores com retribuição mista, o subsídio será pago pelo valor da parte certa, acrescida da média da parte variável auferida nos 12 meses anteriores ou durante o tempo de execução do contrato, se inferior a 12 meses.

3- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respetivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como às férias e subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato.

4- Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 34.^a

Descanso semanal e complementar e feriados

1- a) Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito, em cada semana, a um dia de descanso complementar e a um dia de descanso obrigatório, sendo o descanso obrigatório ao domingo, com exceção do disposto na alínea b);

b) Nos estabelecimentos que não pratiquem o encerramento ao domingo, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, em qualquer dia da semana, fixado de forma que coincida com o domingo pelo menos 11 vezes por ano civil, não se contando, para este efeito, os domingos contíguos ou intercalados no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas.

2- a) Os trabalhadores abrangidos pelas disposições previstas na alínea b) da cláusula anterior têm direito ao dia de descanso semanal complementar, a ser gozado preferencialmente ao sábado ou à segunda-feira ou, em alternativa, num regime rotativo de segunda-feira a sábado;

b) Na medida do possível, a entidade patronal fixará o sábado como dia de descanso semanal complementar para os trabalhadores administrativos e outros não adstritos diretamente aos setores de venda ao público;

c) Nos estabelecimentos previstos na alínea b) do número 1 desta cláusula, o dia de descanso semanal complementar será fixado, preferencialmente, de forma que coincida com um dia imediatamente anterior ou posterior ao dia fixado como descanso semanal;

d) Nos estabelecimentos com três ou menos trabalhadores, o dia de descanso semanal complementar previsto na alínea a) poderá ser fixado, de forma repartida, por dois meios dias, sendo obrigatório que um desses meios dias coincida com a tarde de sábado ou com a manhã de segunda-feira;

e) Por acordo expresso entre o trabalhador e a entidade patronal, o dia de descanso semanal complementar previsto nas alíneas a) e c) pode ser fixado de forma diferente da estabelecida nessas alíneas.

3- a) São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes: Feriado municipal das localidades onde se situam as respetivas instalações; Terça-Feira de Carnaval;

b) Os feriados obrigatórios são:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;

c) O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a entidade empregadora, com informação aos sindicatos.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso e feriados Descanso compensatório

1-O trabalho prestado em dias de descanso semanal será pago pela retribuição normal acrescida de 100 % e dá ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis seguintes.

2- Aplica-se ao trabalho prestado no período de descanso complementar o disposto no número anterior quanto à retribuição, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 29.^a quanto ao descanso compensatório.

3-O trabalho prestado em dias feriados, indicados na cláusula anterior, é pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 29.^a quanto ao descanso compensatório.

4- Na situação prevista na alínea b) do número 1 da cláusula 34.^a, os trabalhadores terão direito a um subsídio por cada domingo trabalhado equivalente à remuneração de um dia de trabalho calculada de acordo com a fórmula estabelecida no número 2 da cláusula 29.^a

Cláusula 36.^a

Conceito de faltas

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

2- Quando os períodos normais de trabalho não são uniformes ou quando o horário de trabalho é variável, é tomado como período normal de trabalho o de menor duração relativo a esse dia completo de trabalho.

3- Os períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho são adicionados, durante o ano civil, até perfazerem um ou mais dias completos de trabalho, considerados nos termos do número 2, contando cada dia como uma falta.

Cláusula 37.^a

Tipos de faltas e sua duração

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;
- b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluídos na alínea anterior;
- d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral;
- e) As dadas pelos dirigentes ou delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores, no exercício das respectivas actividades, nos termos do disposto nas cláusulas 6.^a e 7.^a desta convenção;

f) As motivadas pela prestação de provas de exames ou provas de avaliação em estabelecimentos de ensino oficial ou equivalente, nos seguintes termos: Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados; 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; Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto anteriormente;

g) As motivadas pela 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, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

h) A motivada pela assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos dos artigos 49.º, 50.º, ou 252.º do Código do Trabalho;

i) As motivadas pelo desempenho de funções de bombeiro voluntário e de voluntário da Cruz Vermelha Portuguesa, pelo tempo indispensável para acorrer a sinistros;

j) Em caso de doação gratuita de sangue, pelo tempo necessário, até uma vez por trimestre;

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

m) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A do Código do Trabalho;

n) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

o) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade empregadora.

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

Cláusula 38.ª

Comunicação, justificação e prova de faltas

1- As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade empregadora por forma inequívoca e com a antecedência mínima de cinco dias, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 6.ª e 7.ª

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

3- A entidade empregadora pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir aos trabalhadores prova de factos invocados para a sua justificação, dispondo estes do prazo de sete dias úteis para a sua apresentação.

Cláusula 39.ª

Efeitos e descontos das faltas

1- Não determinam perda de retribuição nem têm quaisquer outros efeitos, quando devidamente justificadas, as faltas previstas nas alíneas a), b), c), d), e), f), h), i), j), l) da cláusula 37.ª, bem como outras previstas na lei

2- As faltas dadas por assistência inadiável na doença ao agregado familiar só serão remuneradas, até 2 dias por cada situação de urgência e até ao limite de 12 dias por cada ano civil, quando o trabalhador prove, por meio idóneo, que não havia outra pessoa no agregado familiar em condições de tomar conta do doente.

3- As faltas previstas na alínea o) da cláusula 37.ª poderão ser remuneradas ou não, conforme acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora no momento da autorização.

4- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição, bem como o desconto na antiguidade do trabalhador e os efeitos disciplinares consignados na lei.

5- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, que excedam os 20 dias úteis, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao empregador, sem redução do subsídio de férias;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal até duas horas.

6- Os atrasos injustificados no início e reinício do trabalho ou a saída do fim do horário normal ficam sujeitos ao disposto no número 3 da cláusula 36.ª

7- Para o cálculo do valor do desconto por faltas aplica-se a fórmula estabelecida no número 2 da cláusula 29.ª

8- a) No caso de faltas dadas por doença devidamente comprovada por mais de 10 dias seguidos, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 60 dias por ano;

b) Ao abrigo da lei vigente, este direito subsiste apenas em termos de contrato individual de trabalho.

9- Determinam perda de retribuição as faltas dadas por acidente de trabalho, salvo quando o trabalhador não esteja coberto pelo seguro por facto imputável à entidade empregadora, caso em que esta suportará integralmente a retribuição do trabalhador.

Cláusula 40.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho 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.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeito de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e as regalias que lhe estavam a ser atribuídas.

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

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 41.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável, sem prejuízo do disposto na cláusula 53.^a

Cláusula 42.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a entidade empregadora deve passar ao trabalhador certificado donde constem o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3- Deve ainda a entidade empregadora entregar ao trabalhador, ao cessar o contrato de trabalho e seja qual for o motivo por que este cesse, a declaração referida na legislação que regula a atribuição do subsídio de desemprego.

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 43.^a

Deveres da entidade empregadora

São deveres da entidade empregadora:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- b) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiver de fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de modo a não ferir a sua dignidade;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria e possibilidades físicas, sem prejuízo do disposto na legislação laboral vigente, ou disposições análogas neste CCT;
- d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica, exceto nos casos previstos nesta convenção;

- e) Prestar às associações outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento desta convenção;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à segurança e saúde no trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de associações sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias, comissões de conciliação e julgamento, ou outras a estas inerentes;
- i) Facilitar a formação profissional e cultural dos trabalhadores, nos termos da cláusula 50.^a

Cláusula 44.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições desta convenção coletiva;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar a entidade nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer à entidade empregadora ou a quem a represente em tudo o que respeite ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e ética profissional;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- g) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- h) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;
- i) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- j) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- n) Zelar e cumprir as normas de e segurança e saúde.

Cláusula 45.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, exceto nos casos de necessidades prementes da empresa e desde que tal mudança de trabalho não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Compensar a retribuição em dívida com créditos que tenha sobre o trabalhador ou fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição para desconto, fora dos casos expressamente previstos na lei.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa, com as indemnizações correspondentes.

3- Condições específicas dos eletricitistas:

- a) O trabalhador eletricitista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional quando as mesmas não obedecerem às normas de segurança de instalações elétricas em vigor;
- b) O trabalhador eletricitista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrotécnico;
- c) Sempre que no exercício da profissão o trabalhador eletricitista, no desempenho das suas funções, corra o risco de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Cláusula 46.^a

Transferência de local de trabalho

- 1- A entidade empregadora, por razões de interesse sério da empresa, pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízos relevantes.
- 2- No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade empregadora provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 3- Todo o acréscimo de despesas diretamente resultantes da transferência do trabalhador para outro local de trabalho será custeado pela entidade empregadora.
- 4- Para os efeitos do número 2, deverá o trabalhador alegar os prejuízos para si decorrentes da transferência.
- 5- Quando a transferência do local de trabalho não tiver carácter definitivo, fica regulada pelo disposto nas cláusulas 22.^a, 23.^a, 24.^a, 25.^a e 26.^a

Cláusula 47.^a

Transmissão do estabelecimento

- 1- A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade empregadora transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato houver deixado de vigorar nos termos deste CCT.
- 2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.
- 3- Para efeitos do número 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar os avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados, por forma segura, de que devem reclamar os seus créditos.
- 4- Se a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorre para o transmitente, ou o trabalhador provar que o adquirente não oferece garantias do cumprimento dos deveres inerentes aos contratos de trabalho, poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 48.^a

Cessação ou interrupção da atividade

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua atividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, salvo se a entidade empregadora, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo-lhe então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua atividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 49.^a

Parentalidade

- 1- À parentalidade são aplicáveis as disposições legais sucessivamente em vigor.
- 2- Os empregadores encontram-se obrigados a informar expressamente os trabalhadores desses direitos.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 50.^a

Trabalhadores-estudantes

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

1- Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as suas necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2- Os trabalhadores que frequentem cursos de ensino preparatório geral, complementar, 12.º ano ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a uma redução de horário até duas horas diárias, a utilizar consoante as necessidades de frequência de aulas, sem prejuízo da sua retribuição ou demais regalias.

3- O trabalhador deve informar a entidade empregadora, sempre que possível, com a antecedência de 30 dias, da sua intenção de frequentar os cursos a que se refere o número anterior.

4- Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade empregadora, com a antecedência mínima de uma semana, da data do início da frequência efetiva do curso.

5- Os direitos consignados nos números 1 e 2 cessarão logo que:

a) Se verifique falta de assiduidade que comprometa o ano escolar em curso;

b) Se verifique falta de aproveitamento em 50 % das disciplinas em que o trabalhador esteja matriculado ou em dois anos seguidos, no caso de o trabalhador frequentar um curso em que não seja possível a matrícula por disciplina;

6- A entidade empregadora custeará todas as despesas ocasionais com cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das atividades específicas da empresa e haja acordo entre as partes quanto à frequência dos mesmos.

7- Os trabalhadores que usufruam dos direitos consignados nesta cláusula são obrigados a comunicar à entidade empregadora, logo que os conheçam, os horários das aulas e dos exames e a entregar-lhe trimestralmente nota da assiduidade e do aproveitamento, sempre que lhes sejam exigidos.

8- A entidade empregadora, sempre que possível, concederá uma licença sem retribuição, quando solicitada pelo trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 51.^a

Princípios gerais

1- É da responsabilidade das empresas instalar os trabalhadores ao seu serviço em boas condições de segurança, e saúde no trabalho, bem como observar as condições necessárias para garantir a salubridade nos locais de trabalho.

2- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da segurança, e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores das empresas e particularmente a uma comissão específica para o efeito.

Cláusula 52.^a

Condições para a existência de comissão de segurança e saúde

Nas empresas que tenham 61 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que embora com menos de 61 trabalhadores apresentem riscos de acidente ou doença haverá uma comissão de segurança e saúde.

Cláusula 52.^a-A**Composição**

1- Por convenção coletiva de trabalho podem ser criadas comissões de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.

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

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

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 52.^a-B**Direitos dos representantes dos trabalhadores para as questões de segurança e saúde no trabalho**

1- Os representantes dos trabalhadores para as questões de segurança e saúde no trabalho têm direito:

a) A um crédito de cinco horas por mês para o exercício das suas funções;

b) A formação adequada ao exercício das suas funções a expensas da empresa, incluindo licenças com retribuição para participação em ações de formação fora da empresa;

c) Receber e consultar toda a informação e documentação necessária ao exercício pleno das suas funções.

2- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores têm ainda direito a ser consultados sobre:

a) As medidas de segurança e higiene antes de serem postas em prática, ou logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, e saúde no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

3- Não conta para o crédito de horas referido na alínea *a)* do número 2 desta cláusula o tempo gasto nas reuniões da comissão de segurança, e saúde no trabalho ou em missões desta, nem nas reuniões com a entidade ou os seus representantes.

CAPÍTULO XII

SançõesCláusula 53.^a**Sanções disciplinares**

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, até 12 dias por cada infração, com o limite de 30 dias em cada ano civil;

d) Despedimento com justa causa.

2- Para os efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atender-se-á à natureza e gravidade da infração, culpabilidade do infrator e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

3- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

4- Com exceção da sanção prevista na alínea *a)* do número 1, nenhuma outra pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A pena de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

5- A ação disciplinar só poderá exercer-se nos 30 dias subsequentes àqueles em que a entidade empregadora teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

6- Nos processos disciplinares, o prazo de resposta à nota de culpa é de cinco dias úteis.

7- A execução da pena só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

8- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

9- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade empregadora exigir indemnização de prejuízos ou de promover a aplicação da sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

CAPÍTULO XIII

Interpretação, integração e resolução dos conflitos

Cláusula 54.^a

Interpretação e integração deste contrato coletivo

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por seis elementos, sendo três em representação das associações empregadoras e três em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

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

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seis representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do ministério responsável pela área laboral, que não terá direito a voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no ministério responsável pela área laboral, para efeitos de publicação, considerando-se a partir desta parte integrante deste contrato coletivo de trabalho.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao ministério responsável pela área laboral, dentro de 20 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respetivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

8- No restante aplica-se o regime legal vigente.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 55.^a

Quotização sindical

1- As empresas obrigam-se a cobrar e enviar aos sindicatos representativos dos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, as quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhadas dos respetivos mapas, contanto que estes lhes entreguem a declaração de autorização prevista na lei.

2- A declaração de autorização prevista no número anterior bem como a respetiva revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à entidade empregadora.

Cláusula 56.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

2- Não poderá igualmente resultar a redução ou suspensão de qualquer outra regalia atribuída livre e voluntariamente pela entidade empregadora ou acordada entre esta e o trabalhador que de modo regular e permanente os trabalhadores estejam a usufruir.

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 janeiro a 31 de dezembro de 2024.

Cláusula 58.^a

Revogação de contratos anteriores

1- Sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 56.^a, as partes contraentes reconhecem expressamente este CCT, com as alterações agora introduzidas, como mais favorável aos trabalhadores que o texto anterior e que os instrumentos da regulamentação coletiva aplicáveis aos trabalhadores pela primeira vez por ele abrangidos, e nessa medida declaram revogados esses mesmos instrumentos.

2- Nos aspetos em que o novo texto for omissivo, aplicar-se-ão as disposições da lei, bem como dos usos e costumes, sem prejuízo da possibilidade de integração das lacunas que o número 1 da cláusula 54.^a defere à comissão paritária.

CAPÍTULO XV

Condições especiais para costureiras em regime de trabalho externo

Cláusula 59.^a

Noção de trabalho externo

Para efeitos deste CCT, considera-se trabalho externo aquele que reúna os seguintes requisitos:

- 1- Que seja desenvolvido no domicílio ou instalações do próprio trabalhador;
- 2- Que as matérias-primas sejam fornecidas pela entidade ou adquiridas pelo próprio trabalhador;
- 3- Que o trabalhador entregue à entidade empregadora, mediante um preço ou tarifa, o produto acabado, quer no todo quer em parte autónoma de fabrico.

Cláusula 60.^a

Conceito de trabalhador externo

Não se considera trabalhador externo todo aquele que, satisfazendo os requisitos exigidos na cláusula anterior, tenha ao seu serviço outros trabalhadores para a execução do trabalho. Não se consideram trabalhadores para efeitos do disposto nesta cláusula os membros do agregado familiar.

Cláusula 61.^a

Forma de contrato

1- A celebração do contrato de trabalho externo terá de ser reduzida a escrito, e nele deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos: Identificação dos contraentes e natureza do trabalho a prestar.

2- O contrato será elaborado em quadruplicado, sendo as cópias para os contraentes uma para o sindicato e outra para a associação empregadora.

3- A obrigatoriedade de redução a escrito do contrato aplica-se aos trabalhadores externos já admitidos ao serviço da empresa anteriormente à entrada em vigor desta CCT, devendo ser concretizado no prazo de 120 dias após a entrada em vigor do contrato.

Cláusula 62.^a

Tarifas mínimas

1- A tarifa mínima por unidade fornecida será estabelecida semestralmente por uma comissão técnica formada por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações patronais.

2- Na definição da tarifa mínima, tem necessariamente de se ter em conta o nível salarial vigente nas empresas do setor para um trabalho idêntico ou similar de qualidade ou acabamento.

Cláusula 63.^a

Direitos do trabalhador externo

1- Ao trabalhador externo aplicam-se todas as regras estatuídas neste contrato que não forem contrárias à natureza específica da sua atividade.

2- São-lhe designadamente aplicáveis as cláusulas e assegurados os direitos decorrentes de férias, subsídio de férias, subsídio de Natal, feriados e cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 64.^a

Retribuição de férias e feriados

1- Para os trabalhadores externos, a retribuição dos dias feriados pode ser paga em relação aos existentes antes das férias, conjuntamente com estas, e os que se seguirem conjuntamente com o subsídio de Natal.

2- A retribuição para efeitos de pagamento das férias, feriados, subsídios ou outros será calculada pela média da retribuição auferida no ano civil anterior ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 65.^a

Trabalho suplementar

1- Ao trabalhador externo não pode ser fornecido trabalho para cuja execução se exija um prazo de entrega que obrigue o trabalhador a exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho impostos por esta CCT ou vigentes na empresa.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, entra-se em conta com todo o trabalho que o trabalhador recebe de todas as entidades patronais para quem trabalhe.

Cláusula 66.^a

Retribuição do trabalho

1- A retribuição do trabalhador externo é constituída pelo pagamento, de acordo com as tarifas em vigor, do trabalho efetivamente executado.

2- A entidade empregadora é obrigada a fornecer trabalho que permita ao trabalhador externo auferir uma retribuição mensal equivalente à retribuição média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

3- Quando a entidade empregadora não cumprir o disposto no número anterior é obrigada a pagar ao trabalhador externo uma retribuição equivalente a pelo menos 50 % da média mensal por este auferida no último ano civil ou nos meses de execução do contrato, quando este tenha uma duração inferior.

Cláusula 67.^a

Proibição de acumulação

Os trabalhadores internos não podem executar trabalho externo.

Cláusula 68.^a

Sanções

A contravenção do disposto neste capítulo acarreta para as entidades patronais as sanções previstas na legislação geral do trabalho.

ANEXO I

Definição de funções

Nota: Independentemente da terminologia usada, não há discriminação em função do sexo no acesso às categorias profissionais deste CCT.

Grupo A - Caixeiros e profissões correlativas

1- *Praticante* - É o trabalhador, com menos de 18 anos de idade, que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

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

3- *Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para caixeiro.

4- *Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

5- *Embalador* - É o trabalhador que condiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

6- *Operador* - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobre ou utilize, por: Operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de grua; operador de balanço ou báscula.

7- *Caixa de balcão* - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheques.

8- *Repositor* - É o trabalhador que coloca os produtos nas prateleiras e locais de venda e que procede à sua reposição em caso de falta.

9- *Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio, por grosso ou a retalho. Recebe encomendas, elabora as respetivas notas e executa-as, cortando, separando, contando, pesando ou medindo as mercadorias. No local de venda, em contacto com o cliente, informa-se do género de produtos que este deseja; enuncia o preço, esforça-se por concluir a venda, recebe o respetivo preço ou passa a guia necessária para o pagamento na caixa.

10- *Propagandista* - É o trabalhador que promove a divulgação de produtos através da publicidade direta, expondo as vantagens da aquisição dos artigos, dando sugestões sobre a sua utilização e distribuindo folhetos, catálogos e amostras.

11- *Demonstrador* - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos em estabelecimentos industriais, exposições ou domicílios antes ou depois da venda.

12- *Conferente* - É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazéns ou câmaras.

13- *Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém; é responsável pelas mercadorias e ou materiais existentes no armazém.

14- *Vendedor* - É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias, por conta da entidade patronal, transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou. Pode ser designado por:

a) *Caixeiro-viajante* quando exerce a sua atividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça;

b) *Caixeiro de praça* quando exerce a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

c) *Caixeiro do mar* quando se ocupa do fornecimento para navios.

15- *Encarregado de armazém* - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo funcionamento do mesmo.

16- *Inspetor de vendas* - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes; verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

18- *Chefe de compras* - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

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

20- *Prospetor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos e preferências, poder aquisitivo, solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam, observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

21- *Vendedor especializado ou técnico de vendas* - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

22- *Expositor e ou decorador* - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição segundo o seu sentido estético.

23- *Caixeiro-encarregado ou chefe de secção* - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

24- *Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige e coordena a ação de dois ou mais caixeiros-encarregados de armazém.

25- *Encarregado da loja* - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas e orienta a atividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

26- *Operador de supermercado* - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à receção e conferência de mercadorias, marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respetivo valor; colabora nos inventários. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas, em regime de adstrição a cada uma das partes ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou nos locais de venda.

27- *Gerente comercial* - É o trabalhador que, mediante procuração bastante, gere ou administra o estabelecimento em substituição da entidade patronal ou em colaboração com esta.

28- *Operador-encarregado* - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige o serviço e o pessoal, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas de uma secção.

Grupo B - Trabalhadores dos serviços de portaria, vigilância e atividades similares

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

2- *Paquete* - É o trabalhador, menor de 18 anos de idade, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

3- *Guarda ou vigilante* - É o trabalhador cuja atividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores que lhe sejam confiados, registando as saídas de mercadorias, veículos ou materiais.

4- *Porteiro* - É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal ou visitantes das instalações e receber correspondência.

5- *Contínuo* - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha, entrega e distribui a correspondência. Pode ainda executar a reprodução de documentos e endereçamentos, bem como tarefas no exterior relacionadas com o funcionamento da empresa, desde que não colidam com as de outra categoria profissional.

6- *Vigilante* - É o trabalhador que verifica a entrada e saída de mercadorias fora do horário normal de expediente, evita e ou deteta o roubo, participa ao superior hierárquico as anomalias verificadas, presta informações aos clientes, nas lojas, dentro dos conhecimentos para que está habilitado.

7- *Vigilante-controlador* - É o trabalhador que controla a vigilância de uma loja ou cadeia de lojas, prestando todo o apoio aos vigilantes quando solicitado. É responsável pela condução de todos os problemas inerentes à vigilância, tendo autonomia suficiente para a resolução dos problemas que lhe forem apresentados.

8- *Chefe de grupo de vigilância* - É o trabalhador que coordena e dirige a atividade de um grupo de vigilantes-controladores, sendo responsável pela execução e eficiência dos trabalhos dos elementos sobre as suas ordens.

Grupo C - Telefonistas

1- *Telefonista* - É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Nota: Os telefonistas que, em 1 de fevereiro de 1989, estavam classificados como de 1.ª são reclassificados em telefonistas de mais de três anos a partir daquela data. Para os restantes, o tempo de permanência no nível VI da tabela salarial contará a partir de 1 de fevereiro de 1989.

Grupo D - Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que normal e predominantemente efetua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, podendo eventualmente ocupar-se de outras tarefas de serviço externo.

Grupo E - Profissionais de escritório

1- *Dactilógrafo* - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e acessoriamente serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência.

2- *Rececionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Será classificado de 1.ª classe se falar fluentemente idiomas estrangeiros ou possuir curso adequado de secretariado; nas restantes hipóteses, é classificado de 2.ª classe.

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

4- *Escriturário* - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os às pessoas ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal e à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas auxiliares de escritório. Pode eventualmente efetuar ainda, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e pagamentos necessários ou andamento de processos em tribunais ou repartições públicas desde que relacionados com a função normalmente desempenhada.

5- *Escriturário especializado* - É o trabalhador que se ocupa exclusivamente de assuntos de pessoal, fiscais e de elementos estatísticos exigidos por entidades oficiais, nas empresas de mais de 25 trabalhadores.

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

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

8- *Chefe de serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecânica.

9- *Chefe de escritório* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

10- *Técnico de contabilidade* - É o trabalhador que organiza documentos para classificação, verificando a sua conformidade com as disposições legais; classifica os documentos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, de acordo com o plano oficial de contas do sector respetivo; efetua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros

auxiliares obrigatórios; calcula e ou determina e regista impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; regista e controla as operações bancárias; prepara a documentação necessária ao cumprimento de obrigações legais e ao controlo das atividades; recolhe dados necessários à elaboração de relatórios periódicos da situação económica da empresa, nomeadamente orçamentos, planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva os documentos relativos à atividade contabilística.

11- *Operador informático* - É o trabalhador que desempenha as funções, receciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador. Prepara e controla a utilização e os *stock* dos suportes magnéticos de informação.

12- *Preparador informático de dados* - É o trabalhador que receciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhos no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros a serem utilizados na operação de computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

13- *Programador informático* - É o trabalhador que executa as seguintes funções: estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contêm e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respetivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação, os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.

14- *Correspondente em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que tem como principal função redigir, dactilografar, traduzir e ou retroverter correspondência num ou mais idiomas estrangeiros.

15- *Analista informático* - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes, especifica as necessidades de informação e os de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaça. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o *software* base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controlo dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

16- *Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras* - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos num ou mais idiomas estrangeiros.

17- *Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa* - É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos esteno-dactilográficos em língua portuguesa.

18- *Monitor informático* - É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a informação e o treino dos operadores de postos de dados.

19- *Subchefe de secção* - É o trabalhador que tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário, colabora diretamente com o seu superior hierárquico e substitui-o nos seus impedimentos.

20- *Estagiário de programação informático* - É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de seis meses.

21- *Secretário de direção* - É o trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe trabalhos de correspondência, agenda de reuniões, arquivo e outros de natureza semelhante, podendo executar ainda tarefas de correspondente e ou esteno-dactilógrafo, em língua nacional ou estrangeira.

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

os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

23- *Técnico de contas* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, modificando os livros em registos, para se certificar da correção da respetiva estruturação, e subscreve a escrita da empresa.

24- *Tradutor* - É o trabalhador que traduz e redige os textos em uma ou mais línguas estrangeiras. Faz retroversões de textos para uma ou mais línguas estrangeiras. Tem a responsabilidade da correta adaptação do texto de artigos sem alteração das ideias fundamentais do original.

25- *Empregado de serviços externos* - É o trabalhador que normal e predominantemente, fora das instalações da empresa, presta serviço de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processo em tribunais, repartições públicas ou outros análogos, podendo eventualmente efetuar recebimentos, pagamentos ou depósitos.

26- *Monitor de formação de pessoal* - É o trabalhador que ministra cursos de formação de pessoal.

27- *Técnico de recursos humanos* - É o trabalhador que colabora na preparação e organização de elementos necessários à elaboração de pareceres técnicos e informações, bem como procede a estudos e colabora na aplicação de técnicas relacionadas com a função de pessoal, podendo tomar decisões nestas matérias.

Grupo F - Motoristas

Motorista (pesados e ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução adequada, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, pelas operações de carga e descarga e verificação da área dos níveis de óleo e água. Os veículos pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Grupo G - Metalúrgicos

1- *Canalizador* - É o trabalhador que corta e rosca os tubos, solda tubos e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e noutros locais.

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

3- *Mecânico de máquinas de escritório* - É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

4- *Montador-ajustador de máquinas* - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências para obter o seu bom funcionamento; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à raspagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

5- *Rececionista ou atendedor de oficina* - É o trabalhador que atende clientes, faz um exame sumário de viaturas, máquinas ou produtos e encaminha para as diversas secções as notas dos trabalhos a executar, podendo proceder à demonstração das características e qualidades mecânicas daqueles ou das reparações efetuadas.

6- *Serralheiro civil* - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras; incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados «serralheiro de tubos» ou «tubistas».

7- *Serrador mecânico* - É o trabalhador que, utilizando serras mecânicas, desfia toros de madeira, segundo as espessuras exigidas.

8- *Torneiro mecânico* - É o trabalhador que, num torno mecânico, copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

9- *Carpinteiro de moldes ou modelos* - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara moldes ou modelos de madeira ou outros materiais utilizados para moldações, empregando máquinas e ferramentas manuais ou mecânicas.

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

11- *Verificador de produtos adquiridos* - É o trabalhador que procede à verificação das dimensões e da qualidade dos materiais ou produtos adquiridos.

12- *Soldador de electroarco ou oxi-acetileno* - É o trabalhador que, pelos processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénica, liga entre si elementos ou conjuntos de peças de natureza metálica.

13- *Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores* - É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

14- *Afinador de máquinas* - É o trabalhador que afina, repara ou ajusta as máquinas, de modo a garantir a eficiência do seu trabalho; incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

15- *Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas* - É o trabalhador que fabrica e repara manual e mecanicamente estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas, utilizando madeira, aglomerado de madeira, cartões e outros materiais não metálicos; também monta estruturas mistas de elementos metálicos e não metálicos.

16- *Pintor* - É o trabalhador que, por imersão, a pincel ou à pistola ou ainda por outro processo específico, incluindo o de pintura eletrostática, aplica tinta de acabamento sem ter de proceder à preparação das superfícies a pintar; não se incluem nesta categoria os trabalhadores que procedem a pinturas de automóveis.

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

18- *Lubrificador* - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados e executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

19- *Operário não especializado* - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e da limpeza dos locais de trabalho.

20- *Afiador de ferramentas* - É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas, fresas, machos de atarraxar, caçonetas, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladores.

21- *Agente de métodos* - É o trabalhador que estuda os métodos para execução de um trabalho ou os aperfeiçoa e faz aplicar os métodos de execução.

22- *Ajudante de lubrificador* - É o trabalhador que ajuda o lubrificador.

23- *Apontador* - É o trabalhador que procede à recolha, registo, seleção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção.

24- *Atarraxador* - É o trabalhador que abre roscas interiores e exteriores em peças metálicas, servindo-se de ferramentas manuais ou operando em máquinas apropriadas.

25- *Controlador de qualidade* - É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexatidões de execução ou de acabamento.

26- *Cortador ou serrador de materiais* - É o trabalhador que manual ou mecanicamente corta perfilados, chapas metálicas, vidros e plásticos.

27- *Demonstrador de máquinas e equipamentos* - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos por grosso ou a retalho, estabelecimentos industriais, exposições ou ao domicílio.

28- *Mecânico de frio ou ar condicionado* - É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmicos e ou de ar condicionado para instalações industriais e outras.

29- *Montador de estruturas metálicas ligeiras* - É o trabalhador que executa unicamente trabalhos relacionados com a montagem de elementos metálicos ligeiros prefabricados sem que tenha de proceder a qualquer modificação nos elementos metálicos.

30- *Operador de quinadeira* - É o trabalhador que, utilizando máquinas apropriadas, dobra, segundo um ângulo predeterminado, chapas e outros materiais de metal.

31- *Preparador de trabalho* - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas.

32- *Serralheiro mecânico* - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

33- *Soldador* - É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processos aluminotérmicos, por pontos ou por costura contínua. Incluem-se nesta categoria os profissionais designados «Estanhadores das linhas de montagem».

34- *Assentador de isolamentos* - É o trabalhador que prepara e aplica os produtos isolantes para revestimentos de superfícies metálicas ou, eventualmente, outras, servindo-se de ferramentas apropriadas.

35- *Encarregado ou chefe de secção* - É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros profissionais.

36- *Maçariqueiro* - É o trabalhador que predominantemente corta metais por meio de maçaricos, oxi-acetilénicos ou outros, manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta placas e ou peças de metais ferrosos com várias formas.

37- *Orçamentista (metalúrgico)* - É o trabalhador que predominantemente interpreta normas e especificações e faz os cálculos necessários à precisão de orçamentos.

38- *Traçador-marcador* - É o trabalhador que predominantemente e com bases em peças modelo, desenhos, instruções técnicas e cálculos para projeção e planificação, executa os traçados necessários às operações a efetuar, podendo eventualmente, com punção, proceder à marcação de material.

39- *Polidor* - É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede ao polimento de superfícies de peças metálicas ou de outros materiais, utilizando discos de polir em arame de aço, esmeril, lixa, feltro, pano ou outros.

40- *Operário qualificado* - É o trabalhador do 1.ª escalão do nível VIII que pelos seus conhecimentos técnicos, aptidões e experiência profissional desempenha predominantemente funções diversificadas e para as quais se encontra habilitado, funções essas inerentes às exigidas para os graus superiores aos da sua profissão.

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

42- *Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte* - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro de estabelecimentos comerciais. Compete-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza da máquina e pela carga que transporta.

43- *Escolhedor-classificador de sucata* - É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados a fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

44- *Gestor de «stock»* - É o trabalhador responsável pela gestão, rotação e controlo dos *stock* de matérias-primas, materiais ou peças com destino a encomendas ou *stock*, baseando-se em dados económicos que seleciona criteriosamente de acordo com a política de gestão previamente definida pelos órgãos superiores da empresa. Quando necessário, propõe modificações de materiais ao gabinete de estudos ou serviços técnicos por razões económicas ou de mercado.

45- *Lavandeiro* - É o trabalhador que manual ou mecanicamente procede à limpeza de peças ou artigos metálicos em banhos detergentes, alcalinos ou acidulados, desde que fortemente diluídos em água. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem ao aproveitamento de resíduos de metais não ferrosos e também os que, com o auxílio de uma escova manual ou mecânica, limpam peças antes ou depois de temperadas.

46- *Montador de peças ou órgãos mecânicos em série* - É o trabalhador que, em linhas de montagem, monta peças, aparelhos ou órgãos metálicos e pequenos conjuntos, podendo ou não ser aplicados a máquinas. Não lhe compete qualquer modificação de forma nas peças que monta.

47- *Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe)* - É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta diretamente um grupo de profissionais.

48- *Operador de máquinas de pantógrafo* - É o trabalhador que regula e manobra a máquina de pantógrafo, que faz trabalhos de reprodução ou cópias de modelos.

49- *Operador de máquinas de «transfer» automáticas* - É o trabalhador que manobra e vigia o funcionamento de uma máquina automática, a qual pode efectuar diversas operações em circuitos.

50- *Chefe de linha de montagem* - É o trabalhador que, sob a orientação de um superior hierárquico, dirige, controla e coordena diretamente um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa.

51- *Operador de máquinas de balancé* - É o trabalhador que manobra máquinas para estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

52- *Bate-chapas (chapeiro)* - É o trabalhador que procede à execução e ou reparação de peças com chapa, que enforma e desenforma por martelagem, usando as ferramentas adequadas, e que dá o acabamento findo, incluindo retoques de pintura.

53- *Ferramenteiro* - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação, controla as exigências, faz aquisições para abastecimento de ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

54- *Programador de fabrico* - É o trabalhador que, tendo em conta diversos elementos que lhe são fornecidos, nomeadamente ordens de execução ou pedidos de trabalho, analisa e prepara uma adequada distribuição de trabalho, tendo em conta os tempos e prazos de execução, bem como a melhor utilização da mão-de-obra e do equipamento.

55 - *Técnico de prevenção* - É o trabalhador que tem como função superintender os serviços de higiene e segurança e responsabilizar-se por todo o esquema de prevenção da empresa.

Grupo H - Eletricistas

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

2- *Chefe de equipa* - É o trabalhador oficial que a entidade patronal designa para exercer, transitória ou definitivamente, esta função, e só nestes casos tem direito ao vencimento correspondente; logo que deixe de desempenhar esta função, regressará ao salário anterior correspondente à sua categoria de oficial.

3- *Oficial* - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

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

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

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

7- *Técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório* - Todo o trabalhador cuja atividade consiste na manutenção, conservação, deteção e reparação de todo o *hardware* do equipamento, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina direta e se encontrem nas condições definidas na cláusula 17.^a

a) Categorias para os técnicos de equipamento eletrónico de controlo e de escritório:

1) *Estagiário de técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório* - É o trabalhador que sob a orientação de um instrutor inicia a sua formação para técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório;

2) *Técnico auxiliar de equipamento eletrónico de controlo e de escritório* - É o trabalhador que após ter concluído o curso de formação sobre equipamentos eletrónicos inicia a sua atividade de técnico de equipamentos eletrónicos de controlo e de escritório;

3) *Técnico de 2.^a classe de equipamento eletrónico* - É o trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, deteção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também apoiar os técnicos auxiliares no exercer da sua profissão;

4) *Técnico de 1.^a classe de equipamento eletrónico de controlo e de escritório* - É o trabalhador que desempenha funções na conservação, manutenção, deteção e reparação de avarias no equipamento. Poderá também desempenhar funções como instrutor de cursos sobre novos equipamentos como também na formação de novos técnicos. Poderá também apoiar os técnicos de 2.^a classe no exercício da sua profissão;

5) *Adjunto de chefe de secção* - É o trabalhador que, sendo técnico de 1.^a classe, coadjuva o chefe de secção ou o substitui durante a sua ausência;

6) *Chefe de secção* - É o trabalhador que sendo técnico de 1.^a classe assume a responsabilidade por todo o sector técnico do equipamento eletrónico de controlo e de escritório.

8- *Técnico de computadores* - É o trabalhador que exerce a sua atividade na conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação da parte *hardware* do computador, entrando na exploração até ao nível de linguagem máquina direta quando atinge os graus de especialização superiores.

9- Categorias para técnicos de computadores:

1) *Técnico estagiário* - É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico instrutor, faz um curso de técnica de computadores;

2) *Técnico auxiliar* - É o trabalhador que, sob a orientação de um técnico de 1.ª linha, faz a aprendizagem prática da técnica de computadores;

3) *Técnico de 1.ª linha* - É o trabalhador que desempenha funções de deteção e reparação de avarias no *hardware*;

4) *Técnico de suporte* - É o trabalhador que, podendo executar as funções de técnico de 1.ª linha, está apto a detetar e reparar todo o tipo de avarias nos *devices*;

5) *Técnico de sistemas* - É o trabalhador que, podendo executar as tarefas de técnico de suporte, ainda desempenha as funções de deteção, reparação e investigação em todos os sistemas de *hardware*, utilizando, se necessário, conhecimentos até ao mais baixo nível de linguagem máquina que compõem integralmente o computador;

6) *Adjunto de chefe de secção* - É o trabalhador que, podendo desempenhar as funções de técnico de sistemas, assume a responsabilidade por todo o sector técnico de computadores.

10- *Reparador de aparelhos recetores de rádio* - É o trabalhador que repara, em oficinas ou nos lugares de utilização, aparelhos recetores de rádio: examina plantas e esquemas de circuitos, deteta e localiza os defeitos e avarias com a ajuda de aparelhos de medida, desmonta determinadas partes tais como válvulas, condensadores, resistências ou fusíveis e procede à sua reparação ou substituição, solda e refaz as conexões necessárias; ensaia, sintoniza e controla os aparelhos utilizando aparelhos eletrónicos apropriados para se certificar do seu perfeito funcionamento. Por vezes, ocupa-se da reparação de auto-rádios.

11- *Eletromecânico (eletricista-montador) de veículos de tração elétrica* - É o trabalhador que monta, ajusta, conserva e repara, em oficinas ou lugares de utilização, os circuitos, motores e aparelhagem elétrica dos veículos de tração elétrica, executa as tarefas fundamentais do eletromecânico (eletricista-montador) em geral, mas em relação à contagem, ajustamento, conservação e reparação dos veículos de tração elétrica, o que exige conhecimentos especiais; monta e ajusta os motores, controlos (dispositivos de arranque) e demais aparelhagem e circuitos elétricos, efetua inspeções periódicas, a fim de assegurar a sua conservação, localiza e determina as deficiências de funcionamento, utilizando, quando necessário, aparelhos de deteção e medida; repara ou substitui fios, peças ou conjuntos deficientes, tais como induzidos e indutores de motores, controlos e resistências de arranque. Pode ser especializado em determinado tipo de veículos e ser designado em conformidade.

12- *Radiomontador geral* - É o trabalhador que monta, instala, ensaia, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos em oficinas ou nos lugares de utilização; lê e interpreta esquemas e planos de cablagem; examina os componentes eletrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento; monta as peças ou fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas manuais apropriadas, dispõe e liga os cabos através de soldaduras ou terminais, deteta os defeitos, usando gerador de sinais, osciloscópios simuladores e outros aparelhos de medida; limpa e lubrifica os aparelhos; desmonta e substitui, se for caso disso, determinadas peças, tais como resistências, transformadores, bobinas, relais, condensadores, válvulas e vibradores, procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especializações técnicas. Pode ser especializado em determinado tipo de aparelhos ou equipamento eletrónico e ser designado em conformidade.

Grupo I - Construção civil

1- *Encarregado* - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

2- *Arvorado* - É o trabalhador que dirige um conjunto de operários e auxilia o encarregado no exercício das suas funções.

3- *Pintor* - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

4- *Estucador* - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

5- *Carpinteiro de limpos* - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respetivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

6- *Pedreiro* - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantaria, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

7- *Capataz* - É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

8- *Servente* - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos de idade.

9- *Auxiliar (menor)* - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

10- *Montador de andaimes* - É o trabalhador que procede à montagem e desmontagem de andaimes, metálicos ou de madeira.

Grupo J - Trabalhadores de madeiras

1- *Cortador de tecidos para colchões* - É o profissional que executa, tanto manual como mecanicamente, o corte de tecidos para colchões.

2- *Cortador de tecidos para estofos* - É o profissional que executa corte de tecidos e outros para estofos, através de moldes ou de medidas.

3- *Costureiro de colchões* - É o profissional que executa todo o trabalho, manual ou à máquina, tal como coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

4- *Costureiro-controlador* - É o profissional que executa todos os trabalhos de costura e inspeciona o produto confeccionado.

5- *Costureiro de decoração* - É o profissional que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manual como à máquina, tais como cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

6- *Costureiro-estofador* - É o profissional que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para maples, sofás, etc.

7- *Dourador de ouro de imitação* - É o profissional que executa todo o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

8- *Dourador de ouro fino* - É o profissional que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis e arte sacra.

9- *Enchedor de colchões e almofadas* - É o profissional que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando em vários pontos.

10- *Entalhador* - É o profissional que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

11- *Envernizador* - É o profissional que aplica verniz sobre superfícies de madeira, executa as tarefas fundamentais do polidor, mas só trabalha à base de verniz.

12- *Estofador* - É o profissional que, em fabricação em série, monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

13- *Marceneiro* - É o profissional que fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis em madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

14- *Pintor-decorador* - É o profissional que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executando vários trabalhos de restauro em móveis e peças antigas.

15- *Pintor de móveis* - É o profissional que executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

16- *Polidor manual* - É o profissional que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejado; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada na cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massas, anilinas queimantes, pedra-pomes, goma-laca dissolvida em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando os utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

17- *Polidor mecânico e à pistola* - É o profissional que dá brilho às superfícies revestidas de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas, recebe a peça e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada, empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando com estes dispositivos, a superfície da peça.

18- *Montador de móveis* - É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina, no local, móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

19- *Assentador de revestimentos* - É o trabalhador que aplica, usando técnicas apropriadas, revestimentos de pavimentos ou paredes em alcatifas, papel ou outros materiais.

20- *Casqueiro* - É o trabalhador que fabrica e monta armações de madeira destinadas a ser revestidas pelo estofador.

21- *Empalhador* - É o trabalhador que tece diretamente sobre as peças de mobiliário todos os trabalhos em palhinha ou buinho.

22- *Encarregado geral* - É o trabalhador que desempenha funções de chefia, planificando, organizando, controlando e coordenando a atividade da oficina.

23- *Encarregado* - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado geral ou de outro elemento superior, exerce na empresa as funções de chefia sectoriais.

24- *Gravador* - É o trabalhador que executa gravuras em couro e madeira e outros materiais semelhantes, utilizando ferramentas manuais.

25- *Mecânico de madeiras* - É o trabalhador que opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desgrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outras.

26- *Moldador-reparador* - É o trabalhador que executa e repara molduras, coloca estampas ou outros elementos e vidros de acabamento.

27- *Marceneiro de instrumentos musicais* - É o trabalhador que predominantemente constrói e repara instrumentos musicais, tais como pianos, órgãos, violinos, violas e outros.

28- *Mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos)* - É o trabalhador que predominantemente repara a parte mecânica de pianos e órgãos.

29- *Perfilador* - É o trabalhador que predominantemente regula e opera com máquinas de moldurar tupia ou plaina de três ou mais facas.

30- *Prensador* - É o trabalhador que predominantemente opera e controla uma prensa a quente.

31- *Facejador* - É o trabalhador que predominantemente opera com garlopa, desgrossadeira e com engenho de furar, de broca e corrente.

32- *Serrador* - É o trabalhador que predominantemente opera uma máquina com uma ou mais serras circulares, podendo eventualmente exercer cortes manuais.

33- *Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos)* - É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas; trabalha, a partir de modelos, desenhos, ou outras especificações técnicas e, por vezes, realiza os trabalhos de acabamentos. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

34- *Decorador* - É o trabalhador que, pela sua arte, imaginação e formação, concebe e define os arranjos decorativos, podendo tirar medidas, cortar materiais e colocar todos os tipos de elementos de decoração.

35- *Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais)* - É o trabalhador que na empresa exerce as funções de controlo e coordenação da atividade em oficinas com pelo menos três trabalhadores.

Grupo L - Técnicos de desenho

1- *Desenhador de estudos (construção civil, construções mecânicas, eletrotecnia)* - É o trabalhador que, sob diretivas gerais definidas superiormente, participa na execução de planos relativos a anteprojetos e projetos, elaborando e executando as peças desenhadas no âmbito da sua especialidade; elabora e executa desenhos de implantação, esquemas ou traçados rigorosos e perspectivas, a partir de esboços, especificações técnicas e elementos de cálculos ou outros; efetua ou colabora em cálculos e medições com vista à preparação de elementos de estudo ou outros trabalhos; observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamentos.

2- *Decorador de estudos* - É o trabalhador que, sob diretivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, escolhe, planifica, desenha e arranja ou pinta o equipamento do espaço interior destinado a postos de vendas, stands, montras, cartazes publicitários, etc., em colaboração com o responsável técnico; estuda e executa projetos, maquetas, esboços de exposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tetos e paredes, anúncios ou cartazes publicitários; pode elaborar cadernos de encargos simples e, se necessário, comprar o material de decoração; pode, eventualmente, orientar os trabalhos de instalação do equipamento na obra em que participa.

3- *Desenhador-maquetista/arte-finalista* - É o trabalhador que, sob diretivas gerais definidas superiormente, estuda, cria, esboça, maquetiza e executa todo o material gráfico, de arte-final ou publicitário destinado à imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e direta, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, stand ou montras. Poderá dar assistência aos trabalhos em execução.

4- *Técnico de maquetas* - É o trabalhador que, sob diretivas gerais definidas superiormente, prepara e orienta a execução completa de uma maqueta de qualquer tipo e finalidade, considerando as solicitações estéticas dos projetistas ou arquitetos quanto ao seu acabamento e modo de execução, tendo em conta o fim a que se destina; escolhe os diversos tipos de maquetas a executar e pode assumir a responsabilidade de uma sala ou gabinete de maquetas.

5- *Técnico de medições e orçamentos* - É o trabalhador que, sob diretivas gerais definidas superiormente, para além de poder exercer as funções de medidor-orçamentista, prepara e orienta a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, no âmbito de uma especialidade. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projetos na elaboração dos respetivos cadernos de encargos e pode assumir a responsabilidade de um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

6- *Planificador* - É o trabalhador que, sob diretivas gerais definidas superiormente, prepara a planificação de uma obra a partir da análise do projeto tendo em consideração as quantidades de trabalho e respetivos prazos

de execução previstos; estabelece, por intermédio de redes PERT e ou CPM e de gráficos de barras (*Gant*), a sucessão crítica das diversas atividades, assim como as equipas de mão-de-obra necessárias aos trabalhos a fornecer à obra. Acompanha e controla a concretização do projeto em obra, de modo a poder fazer as correções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

7- *Assistente operacional* - É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projeto, orienta a sua concretização em obra, interpretando as diretivas nele estabelecidas e adaptando-as aos condicionalismos e circunstâncias próprias de cada trabalho, dentro dos limites fixados pelo autor do projeto e de harmonia com o programa de execução estabelecido. Poderá desempenhar funções de coordenação no desenvolvimento de projetos de várias atividades.

8- *Desenhador de execução* - É o trabalhador que exerce, eventualmente com o apoio de profissionais de desenho mais qualificados, funções gerais da profissão de desenhador numa das áreas seguintes:

a) *Desenho técnico* - Executa desenhos rigorosos com base em croquis, por decalque ou por instruções orais ou escritas, estabelecendo criteriosamente a distribuição das projeções ortogonais considerando escalas e simbologias aplicadas, bem como outros elementos adequados à informação a produzir; executa alterações, reduções ou ampliações de desenho a partir de indicações recebidas ou por recolha de elementos; executa desenhos de pormenor ou de implantação com base em indicações e elementos detalhados recebidos; efetua esboços e legendas;

b) *Desenho gráfico* - Executa desenhos de artes gráficas, arte final ou publicitária a partir de esboços ou maquetas que lhe são distribuídos; executa gráficos, quadros, mapas e outras representações simples a partir de indicações e elementos recebidos; executa outros trabalhos, como colorir ou efetuar legendas.

9- *Medidor* - É o trabalhador que determina com rigor as qualidades que correspondem às diferentes parcelas de uma obra a executar. No desempenho das suas funções baseia-se na análise do projeto e dos respetivos elementos escritos e desenhados e também nas orientações que lhe são definidas. Elabora listas discriminativas dos tipos e quantidades dos materiais ou outros elementos de construção, tendo em vista, designadamente, orçamentação, apuramento dos tempos de utilização de mão-de-obra e de equipamento e a programação do desenvolvimento dos trabalhos. No decurso da obra in loco, autos de medição, procura ainda detetar erros, omissões ou incongruências, de modo a esclarecer e a avisar os técnicos responsáveis.

10- *Medidor-orçamentista* - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e o custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projeto, memória descritiva e cadernos de encargos; determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efetuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre atualizadas as tabelas de preços, simples e compostas, que utiliza.

11- *Construtor de maquetas* - É o trabalhador que executa a construção de maquetas, nomeadamente modelos ou peças simples, tais como escadas, telhados, chaminés, muros, sanitários, mobiliário, etc., a partir de conhecimentos de desenho e de construções.

12- *Decorador de execução* - É o trabalhador que, por solicitação do desenhador-decorador ou do decorador de estudos, arranja e pinta o equipamento do espaço interior, destinado a postos de venda, montras, etc., executa painéis decorativos, cartazes publicitários e outros trabalhos a partir de projetos estabelecidos e orientações dadas e utiliza conhecimentos de materiais decorativos e suas aplicações.

13- *Desenhador-decorador* - É o trabalhador que, a partir de uma conceção fornecida sob a forma de estudo ou projeto, desenha ou pinta o equipamento de espaço interior, destinado a stands, postos de venda, montras, exposição, etc., executa até ao pormenor necessário cartazes publicitários, painéis decorativos, desenhos de disposição de mobiliário, obras de arte e decorativas, etc.; pode comprar o material de decoração ou dar colaboração e consulta ao responsável do projeto acerca das modificações que julgar necessárias.

14- *Desenhador de execução tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional, no âmbito de uma área de desenho, exercendo funções gerais da profissão de desenhador, segundo diretivas gerais bem definidas, com base na definição de funções de desenhador de execução.

15- *Medidor tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência de tirocínio, inicia o seu desenvolvimento profissional, exercendo funções gerais com base na definição de funções de medidor, segundo diretivas gerais bem definidas.

16- *Medidor-orçamentista tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível exigido de formação ou experiência, inicia o seu desenvolvimento profissional exercendo funções com base na definição de funções de medidor-orçamentista, segundo orientações dadas.

17- *Tirocinante do nível XI* - É o trabalhador que, no âmbito da respetiva função do nível XII, prepara o tirocínio correspondente a essa função, exercendo a sua atividade com base na definição de funções respetivas, nomeadamente desenhador de estudos, desenhador-maquetista/artefinalista, assistente operacional, planificador e técnico de maqueta.

18- *Tirocinante* - É o trabalhador que, ao nível da formação exigida, faz tirocínio para ingresso nas categorias de técnico de desenho imediatamente superiores. A partir de orientações dadas e sem grande exigência de conhecimentos específicos executa trabalhos simples de desenho, coadjuvando os profissionais de desenho qualificado noutras categorias. O tirocinante B pode ocupar-se eventualmente, em colaboração, do trabalho de cópias heliográficas.

19- *Auxiliar de decorador* - É o trabalhador que, sob solicitação de um profissional de desenho de maior qualificação, executa trabalhos auxiliares polivalentes, tais como auxiliar na construção de modelos, cartazes publicitários e aplicação de materiais diversos, decalque de desenho e catálogos e elementos gráficos totalmente definidos.

20- *Arquivista técnico* - É o trabalhador que arquiva os elementos respeitantes à sala de desenho, nomeadamente desenhos, catálogos, normas e toda a documentação inerente ao sector técnico, podendo também organizar e preparar os respetivos processos.

21- *Operador heliográfico* - É o trabalhador que predominantemente trabalha com a máquina heliográfica, corta e dobra as cópias heliográficas.

Grupo M - Profissionais de enfermagem

1- *Enfermeiro-coordenador* - É o trabalhador que, em conjunto com as funções técnicas respetivas, exerce a coordenação de um posto médico em que prestem serviço três ou mais profissionais de enfermagem em horário fixo ou mais de cinco em regime de turnos.

2- *Enfermeiro especializado* - É o trabalhador que, em conjunto com habilitação geral de enfermeiro, possui uma especialidade e foi contratado para o exercício respetivo.

3- *Enfermeiro* - É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem, estando para tal habilitado com o título legal adequado.

4- *Auxiliar de enfermagem* - É o trabalhador que exerce as funções técnicas de enfermagem com as restrições determinadas pelo título legal que o habilita.

Grupo N - Trabalhadores de hotelaria

1- *Encarregado de refeitório* - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a quantidade e qualidade das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

2- *Ecónomo* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e artigos diversos destinados à exploração das cantinas, refeitórios e estabelecimentos similares. Recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade, qualidade e preço, com o discriminado nas notas de encomenda ou simples requisições, toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e salubridade, fornece as secções de produção, venda e manutenção dos produtos solicitados, mediante as requisições internas devidamente autorizadas, mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo, escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato, elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinadas, com vista a manter as existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou por quem a direção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências anotadas nas respetivas fichas e responsabiliza-se pelas existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

3- *Empregado de refeitório* - É o trabalhador que executa, nos diversos sectores do refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições, prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente, coloca nos balcões ou nas mesas pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; receciona e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio nos diversos sectores.

4- *Copeiro* - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento de louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições; coopera na execução das limpezas e arrumação da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas ou impedimentos.

5- *Controlador-caixa* - É o trabalhador cuja atividade consiste na emissão das contas de consumo nas salas de refeições, no recebimento das importâncias respetivas, na elaboração dos mapas de movimento da sala em que presta serviço e pode auxiliar nos serviços de controlo.

6- *Dispenseiro* - É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, em cantinas, restaurantes e outros estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem, em quantidade e qualidade, com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados, cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário, outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos. É por sua vez encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e gás.

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

8- *Empregado de balcão* - É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atende e fornece os clientes para fora dos estabelecimentos e prepara as embalagens de transporte, serve diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local, cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis, atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da certidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem, em quantidade, qualidade e apresentação, aos padrões estabelecidos, executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para consumo e venda; procede às operações de abastecimento da secção; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos de manutenção a fornecer pela secção própria ou procede, quando autorizado, à sua aquisição direta aos fornecedores externos, efetua ou manda efetuar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diretamente à gerência ou proprietário, colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efetivação periódica dos inventários das existências na secção. Poderá substituir o controlador nos seus impedimentos acidentais.

9- *Preparador de cozinha* - É o trabalhador que trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; prepara legumes, peixes, carnes e outros alimentos; procede à execução de algumas operações culinárias sob a orientação do cozinheiro.

10- *Chefe de cozinha* - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhadores de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; cria receitas e prepara especialidades; acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e limpeza de todas as secções e utensílios da cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão de pessoal, vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre as quantidades necessárias à confeção dos pratos e ementas; é ainda

responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

11- *Chefe de «snack»* - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respetivos pedidos.

12- *Pasteleiro* - É o trabalhador que confeciona doces destinados às refeições dos clientes e complementos das preparações culinárias; prepara as massas, os cremes, os xaropes de recheio e as coberturas, de acordo com receitas próprias, tradicionais ou da região; vigia a cozedura dos produtos confecionados, procede à decoração dos bolos e suas guarnições, faz doces e bolos especiais para banquetes, reuniões ou cerimónias diversas e próprias de certas épocas ou festividades do ano; toma especial cuidado com a conservação dos alimentos, pela qual é responsável, organiza e pode colaborar nos trabalhos de asseio, higiene e arrumação da secção. Pode ser encarregado de requisitar as matérias-primas e outros produtos utilizados na pastelaria e cooperar na realização de inventários das existências de mercadorias e utensílios da secção.

13- *Empregado de mesa de 1.ª* - É o trabalhador que serve refeições, executa e colabora na arrumação das salas e decoração das mesas para diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres, copos, guardanapos e demais utensílios; prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota os pedidos; serve os alimentos escolhidos; elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe-a ou envia-a ao serviço de faturação e facilita a saída do cliente; prepara as mesas para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só ou com a colaboração de um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo diretamente os clientes ou, por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; desespinha peixe, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos; pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e de proceder à reposição da respetiva existência; no final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviços de utensílios de uso permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

14- *Empregado de «snack»* - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparações do respetivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respetivas importâncias.

15- *Empregado de mesa de 2.ª* - É o trabalhador que colabora com o restante pessoal da brigada de mesa na arrumação das salas e no arranjo ou pôr das mesas; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios e preparações necessários durante as refeições; executa quaisquer serviços preparatórios na copa e na sala, tais como troca de roupas, auxilia nos preparos do «ofício», verificação e polimento dos copos, talheres e outros utensílios que estejam sujos, mantendo-os limpos e transporta outros limpos; regista e transmite os pedidos feitos pelos clientes à cozinha. Pode emitir as contas das refeições ou consumos e cobrar as respetivas importâncias.

16- *Cafeteiro* - É o trabalhador que prepara café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, não exclusivamente, sumos de frutas, sanduíches, torradas e pratos ligeiros de cozinha em estabelecimentos hoteleiros e similares; deita as bebidas em recipientes próprios para serem servidas; dispõe os acompanhantes, como sejam a manteiga, o queijo, a compota ou outro doce em recipientes adequados. Pode emprar as frutas e saladas.

17- *Estagiário* - É o trabalhador que, tendo terminado o período de aprendizagem, estagia para a categoria imediatamente superior.

18- *Chefe de pasteleiro* - É o trabalhador que organiza e coordena o funcionamento da secção de pastelaria, quando estas funções não forem exercidas pelo chefe de cozinha; cria receitas; procede à requisição das matérias-primas necessárias; colabora na elaboração das ementas e listas, estabelecendo as sobremesas; vigia a manutenção do material, a limpeza e higiene geral da secção; mantém em dia os inventários de material e o *stock* de matérias-primas.

Outras condições específicas - Direito à alimentação

1- Têm direito à alimentação, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar, ou por almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciam o seu horário de trabalho, todos os trabalhadores de hotelaria.

2- Nas cantinas e refeitórios, os trabalhadores apenas terão direito às refeições servidas ou confecionadas nas mesmas.

3- A alimentação será fornecida em espécie.

4- Aos trabalhadores que trabalham para além das 23h00 será fornecida ceia completa.

5-O trabalhador que por prescrição médica necessitar de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o equivalente pecuniário apurado pelo resultado da aplicação do coeficiente abaixo indicado sobre o valor da retribuição do nível V da tabela I da tabela de remunerações do anexo III-A:

- Alimentação completa/mês - 10,3 %;
- Avulsas/pequeno-almoço - 0,22 %;
- Almoço/jantar ou ceia completa - 0,50 %;
- Ceia simples - 0,35 %.

6-Para todos os efeitos desta convenção, o valor da alimentação que não é dedutível da parte pecuniária da remuneração é o constante da tabela acima indicada.

7-Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, nos casos de férias ou dieta, nomeadamente, a substituição far-se-á pelos valores constantes da tabela do número 5.

Grupo O - Técnicos de engenharia

(V. anexo IV.)

Grupo P - Profissionais de garagem

1- *Ajudante de motorista* - É o trabalhador que acompanha o motorista, auxiliando-o nas manobras e na conservação do veículo, procedendo às cargas, descargas e entrega das mercadorias. Poderá ainda fazer a cobrança dos respetivos recibos.

2- *Lavador de viaturas* - É o trabalhador que procede à lavagem simples ou completa de veículos automóveis, retirando-lhes nomeadamente colas e massas, com meios próprios; executa serviços para preparação das máquinas de lavar e faz a limpeza interior das viaturas.

Grupo Q - Trabalhadores têxteis

Nota: Neste sector enquadram-se os trabalhadores que estejam ao serviço de empresas de comércio ocupados na confeção de todo o género de vestuário, nomeadamente feminino, masculino, para crianças, flores em tecidos, peles de abafa, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajes universitários e forenses, guarda-roupas (figurinos), etc.

1- *Mestre* - É o trabalhador que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da oficina.

2- *Ajudante de mestre* - É o trabalhador que auxilia o mestre.

3- *Oficial especializado* - É o trabalhador que confeciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar e que dirige a sua equipa.

4- *Oficial* - É o trabalhador que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação.

5- *Costureiro especializado* - É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

6- *Costureiro* - É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

7- *Bordador especializado* - É o trabalhador com mais de três anos de permanência na categoria.

8- *Bordador* - É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

9- *Praticante* - É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois primeiros anos do seu tirocínio.

10- *Ajudante* - É o trabalhador que tirocina para oficial ou costureiro durante os dois últimos anos do seu tirocínio.

11- *Costureiro de emendas* - É o trabalhador que, de forma exclusiva, efetua tarefas relativas às emendas de peças de vestuário previamente confecionadas. Nas empresas em que as oficinas, pela sua dimensão, e ou volume de produção, exijam uma organização específica de trabalho, para além das categorias anteriores, poderão existir as seguintes:

12- *Cortador de peles* - É o trabalhador que corta peles numa prensa e ou por moldes e ou detalhes de peças (de pele) à mão ou à máquina.

13- *Acabador* - É o trabalhador que executa tarefas finais nos artigos a confecionar ou confecionados, tais como: dobrador, colador de etiquetas, pregador de colchetes, molas, ilhoses, quitos e outros.

14- *Ajudante de modelista* - É o trabalhador que escala e ou corta moldes sem criar nem fazer adaptações, segundo as instruções do modelista; pode trabalhar com o pantógrafo ou o texógrafo.

15- *Ajudante de corte* - É o trabalhador que enlota e ou separa e ou marca o trabalho e ou estende à responsabilidade do estendedor.

16- *Chefe de linha ou grupo* - É o trabalhador que dirige uma linha e ou parte de uma secção de produção e ou prensas e ou embalagens.

- 17- *Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confeção* - É o trabalhador responsável pela programação, qualidade, disciplina e superior orientação das diversas secções do trabalho fabril.
- 18- *Chefe de secção (encarregado)* - É o trabalhador que tem a seu cargo a secção. Instrui, exemplifica e pratica todas as operações e execuções no corte, e ou na montagem e ou ultimização da obra.
- 19- *Colador* - É o trabalhador que cola ou solda várias peças entre si à mão ou à máquina.
- 20- *Cortador e ou estendedor de tecidos* - É o trabalhador que risca e ou corta os detalhes de uma peça de vestuário à mão ou à máquina.
- 21- *Distribuidor de trabalho* - É o trabalhador que distribui trabalho pelas secções ou nas linhas de fabrico.
- 22- *Engomador ou brunidor* - É o trabalhador que passa a ferro artigos a confeccionar ou confeccionados.
- 23- *Modelista* - É o trabalhador que estuda, cria ou adapta modelos através de revistas e ou moldes, devendo superintender na feitura dos modelos.
- 24- *Monitor* - É o trabalhador especializado que dirige um estágio.
- 25- *Preseiro* - É o trabalhador que trabalha com prensas e ou balancés.
- 26- *Preparador* - É o trabalhador que vira golas, punhos, cintos, marca colarinhos, bolsos, cintos, botões ou tarefas semelhantes na preparação. Pode desempenhar a título precário as funções de acabador.
- 27- *Registador de produção* - É o trabalhador que regista a produção diária ou periódica nas secções fabris, através do preenchimento de mapas e fichas.
- 28- *Revisor* - É o trabalhador responsável pela qualidade e perfeição dos artigos produzidos em fabrico e ou responsável por amostras ou modelos.
- 29- *Riscador* - É o trabalhador que estuda e risca a colocação de moldes no mapa de corte e ou cópia do mapa de corte.
- 30- *Revestidor* - É o trabalhador que verifica a perfeição dos artigos em confeção ou confeccionados e assinala defeitos.
- 31- *Maquinista de peles* - É o trabalhador que cose à máquina os trabalhos mais simples. Depois de três anos nesta categoria será promovido a maquinista de peles especializado.
- 32- *Maquinista de peles especializado* - É o trabalhador que cose à máquina todos os trabalhos. Sempre que desça vison, será obrigatoriamente classificado nesta categoria.
- 33- *Esticador* - É o trabalhador que estica as peles.
- 34- *Peleiro* - É o trabalhador que corta em frações peles e as ordena de modo a constituírem a peça de vestuário.
- 35- *Peleiro-mestre* - É o trabalhador que executa todos os tipos de peles, podendo dirigir e ensinar qualquer das funções do ramo de peles.
- 36- *Agente de planeamento* - É o trabalhador com mais de dois anos de planeador que, entre outras coisas, desempenha algumas das seguintes funções: estuda e concebe esquemas de planeamento; prepara planos ou programas de ação; orienta, executa ou colabora em investigação ou formação relacionada com planeamento; analisa e critica as ações em curso relativas à produção e aquisição; prepara os lançamentos de matérias-primas na produção, utilização técnica específica de planeamento e calcula matérias-primas a encomendar.
- 37- *Agente de tempos e métodos* - É o trabalhador com mais de dois anos de cronometrista que, entre outras, desempenha algumas das seguintes funções: custo de mão-de-obra de produtos acabados; organização da produção; melhoria de métodos e organização de postos de trabalho; diagramas, gráficos de produtividade e de revisão de produção; preparação de novos profissionais dentro do sector e outras atividades acessórias.
- 38- *Cronometrista* - É o trabalhador que coadjuva o agente de tempos e métodos, que efetua estudos de tempos e melhoria de métodos, que prepara postos de trabalho, faz cálculos e diagramas de produção.
- 39- *Planeador* - É o trabalhador que coadjuva o agente de planeamento.
- 40- *Costureiro de confeção em série* - É o trabalhador que na confeção de vestuário em série cose à mão ou à máquina, no todo ou em parte, peças de vestuário ou outros artigos. Outras condições específicas A entidade patronal deverá fornecer a cada trabalhador os instrumentos necessários para o desempenho das suas funções.

Grupo R - Relojoeiros

A definição de funções será feita de acordo com a seguinte classificação:

- 1- *Electro-relojeiro (relojeiro eléctrico)* - É o trabalhador que monta, ajusta, repara e afina diversos tipos de relógios eléctricos, interpreta os esquemas dos circuitos eléctricos, os planos de montagem e outras especificações técnicas referentes ao trabalho a executar, certifica-se de que as peças a empregar correspondem às exigências prescritas, ajusta, utilizando limas e outras ferramentas, determinadas peças de conjunto e efetua, em caso de necessidade, outros trabalhos complementares de afinação, montagem, ligação ou outros, empregando os processos adequados; monta as peças utilizando pinças, chaves de parafusos de vários tipos e

outras ferramentas, coloca os condutores elétricos e procede às ligações, soldando-as, se necessário; verifica o funcionamento do relógio montado, empregando aparelhos de controlo apropriados, repara relógios elétricos, substitui as peças partidas, gastas ou que apresentem outras deficiências.

2- *Relojoeiro-reparador* - É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detetar as deficiências de funcionamento, retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chaves de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas; limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga; monta de novo e afina as peças do maquinismo; lubrifica com pequenas quantidades de óleo as partes sujeitas a atritos; regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida do tempo. Verifica, por vezes, a estanquidade da caixa ou a magnetização do maquinismo, procedendo às necessárias correções. Pode ser incumbido de fabricar peças, utilizando um torno de relojoeiro.

3- *Relojoeiro de manutenção* - É o trabalhador que inspeciona relógios, mantendo-os em correto estado de funcionamento; realiza as tarefas do mecânico de manutenção de instrumentos de precisão mas com o objetivo específico de cuidar dos relógios de determinada organização.

4- *Relojoeiro-furniturista* - É o trabalhador que identifica, escolhe os acessórios, procede a diversas operações de ajuste, manutenção de *stock*, fornece, anota e cobra a importância correspondente aos pedidos de acessórios para os diversos tipos de relógios apresentados pelos clientes.

5- *Oficial principal* - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho numa oficina ou secção.

6- *Classificador-avaliador de diamantes* - É o trabalhador que, exclusivamente, classifica diamantes em bruto, segundo as suas características, atendendo ao tamanho, cor, qualidade, atribuindo-lhes valor de acordo com o mercado internacional.

7- *Auxiliar de classificador de diamantes* - É o trabalhador que, exclusivamente, procede à preparação de diamantes em bruto, através de banhos químicos adequados a cada fase de preparação. Às funções definidas pelos números anteriores serão atribuídas as seguintes categorias profissionais: aprendiz, meio-oficial, oficial de 2.^a, oficial de 1.^a e oficial principal.

§ único. Oficial principal será o relojoeiro que, além de desempenhar a sua função específica, coordena, dirige e controla o trabalho na oficina ou secção.

Grupo S - Economistas

(V. anexo V.)

Grupo T - Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U - Outros grupos profissionais

1- *Despachante privativo* - É o trabalhador técnico que, devidamente habilitado mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades de carácter técnico e administrativo, conducentes ao desembaraço aduaneiro e fiscal das mercadorias a importar e exportar pela respetiva empresa, procedendo de acordo com a competência que lhe é cometida por lei. Analisa, interpreta e aplica a respetiva legislação aduaneira nacional e internacional, utilizando para isso os vastos conhecimentos técnicos, indispensáveis a uma correta classificação pautal, de modo a salvaguardar simultaneamente os interesses da empresa e da Fazenda Nacional, podendo exercer funções de coordenação e ou chefia sobre outros trabalhadores, da mesma ou de outra profissão, adstritos à atividade aduaneira.

Nota: Para efeitos de enquadramento, o despachante privativo até cinco anos fica equiparado ao grupo II do anexo IV; o despachante privativo com mais de cinco anos fica equiparado ao grupo III do anexo IV.

2- *Fogoeiro* - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento de Profissão de Fogoeiro aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de abril de 1960, manter a conservação nos geradores a vapor, seus auxiliares e acessórios.

3- *Impressor-litógrafo* - É o trabalhador que regula, assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas, bobinas de papel ou folha-de-flandres, indiretamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro de borracha. Pode imprimir um plano, diretamente, folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres. Faz o alceamento; estica a chapa, abastece de tinta e água a máquina, providencia a alimentação do papel, regula a distribuição da tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efetua correções e afinações necessárias. Regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros, rolos, tornadores e distribuidores nos trabalhos a cores, efetua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com

diversos corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos. Pode preparar as tintas que utilizar. Pode ainda tirar provas em prelos mecânicos.

4 - *Operador de máquinas auxiliares* - É o trabalhador que opera com todos os tipos de máquinas auxiliares existentes, nomeadamente corte e separação de papel, e máquinas suscetíveis de gravar matrizes em zinco, alumínio ou plástico.

5- *Analista químico* - É o trabalhador que realiza ensaios e análises clínicas com equipamento apropriado, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades de matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) nas condições de utilização e aplicação de acordo com as normas legais vigentes.

6- *Veterinário* - É o trabalhador que possui a necessária habilitação académica, exercendo as tarefas inerentes à sua profissão, nomeadamente a de supervisão de resultados de análises sobre matérias-primas ou produtos (perecíveis e não perecíveis) e ainda representa a empresa nas peritagens técnicas efetuadas pelas entidades oficiais.

Nota: Para efeitos de enquadramento, o veterinário fica equiparado ao grupo II da tabela do anexo IV.

7- *Decorador de vidro ou cerâmica* - É o trabalhador que executa estampagem e filagem de vidro, podendo eventualmente executar pinturas decorativas em peças de cerâmica.

8- *Muflador ou forneiro* - É o trabalhador encarregado de efetuar as operações inerentes à condução da cozedura dos produtos nos fornos ou muflas.

9- *Ourives conserteiro* - É o trabalhador que conserta artesanatos de metais preciosos, destinados a adorno ou uso pessoal, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas próprias para o efeito.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

Grupo A - Caixeiros e profissões correlativas

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano).

Nível III:

Caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano).

Nível V:

Caixa de balcão (até dois anos);
Distribuidor (até dois anos);
Embalador (até dois anos);
Operador de máquinas (até dois anos);
Repositor (até dois anos);
Servente (até dois anos).

Nível VI:

Caixa de balcão (mais de dois anos);
Caixeiro (até dois anos);
Distribuidor (mais de dois anos);
Embalador (mais de dois anos);
Operador de supermercado (até dois anos);
Operador de máquinas (mais de dois anos);
Repositor (mais de dois anos);
Servente (mais de dois anos).

Nível VII:

Caixeiro (dois a cinco anos);
Conferente;
Demonstrador;
Operador de supermercado (dois a cinco anos);
Propagandista com parte variável;
Caixeiro de mar;
Caixeiro de praça;
Caixeiro-viajante;
Promotor de vendas;
Prospetor de vendas;
Vendedor especializado.

Nível VIII:

Caixeiro (mais de cinco anos);
Expositor e ou decorador;
Fiel de armazém;
Operador de supermercado (mais de cinco anos) sem parte variável;
Caixeiro de mar;
Caixeiro de praça;
Caixeiro-viajante;
Promotor de vendas;
Prospetor de vendas;
Vendedor especializado.

Nível IX:

Caixeiro-encarregado ou chefe de secção;
Encarregado de armazém;
Inspetor de vendas;
Operador-encarregado.

Nível X:

Chefe de compras;
Chefe de vendas;
Encarregado geral;
Encarregado de loja.

Nível XII:

Gerente comercial.

Nota: Para efeitos de promoção das categorias referenciadas no nível V, a antiguidade conta-se a partir de 1 de outubro de 1980.

Grupos B, C, D e E - Trabalhadores de escritório e correlativos

Nível I:

- a) Pacote do 1.º ano;
- b) Pacote do 2.º ano.

Nível II:

Dactilógrafo do 1.º ano;
Estagiário do 1.º ano.

Nível III:

Contínuo de 18/19 anos;
Dactilógrafo do 2.º ano;
Estagiário do 2.º ano.

Nível IV:

Contínuo de 20 anos;
Dactilógrafo do 3.º ano;
Servente de limpeza.

Nível VI:

Contínuo (mais de 21 anos);
Escriturário (até dois anos);
Guarda;
Porteiro (mais de 21 anos);
Rececionista estagiário (mais de 21 anos);
Telefonista (até dois anos);
Vigilante.

Nível VII:

Cobrador (até dois anos);
Empregado de serviço externo (até dois anos);
Escriturário (de dois a cinco anos);
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Rececionista de 2.ª ;
Telefonista (mais de dois anos).

Nível VIII:

Caixa (de escritório);
Cobrador (mais de dois anos);
Empregado de serviço externo (mais de dois anos);
Escriturário (mais de cinco anos);
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Operador informático (estagiário);
Rececionista de 1.ª;
Vigilante-controlador.

Nível IX:

Chefe de grupo de vigilância;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Escriturário especializado;
Operador informático (até dois anos);
Subchefe de secção;
Tradutor.

Nível X:

Secretário de direcção.

Nível XI:

Chefe de secção;
Estagiário de programação informática;
Monitor de formação de pessoal;
Operador informático (mais de dois anos);
Preparador informático de dados;
Técnico de contabilidade.

Nível XII:

Analista informático;
Chefe de escritório;
Chefe de serviços;
Monitor informático;

Programador informático;
Tesoureiro;
Técnico de contas;
Técnico de recursos humanos.

Grupo F - Motoristas

Nível VII:

Motorista de ligeiros.

Nível VIII:

Motorista de pesados.

Grupo G - Metalúrgicos

Nível I:

a) Aprendiz do 1.º ano;

b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Aprendiz do 3.º ano.

Nível III:

Praticante do 1.º ano.

Nível IV:

Praticante do 2.º ano.

Nível V:

Ajudante de lubrificador;

Apontador (até um ano);

Ferramenteiro de 3.ª;

Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª;

Operário não especializado.

Nível VI:

Afiador de ferramentas de 2.ª;

Afinador de máquinas de 3.ª;

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª;

Assentador de isolamentos;

Atarrachador;

Bate-chapas (chapeiro) de 3.ª;

Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.ª;

Carpinteiro de moldes ou modelos de 3.ª;

Condutor de máquinas de 3.ª;

Controlador de qualidade (até um ano);

Cortador ou serrador de materiais de 2.ª;

Entregador de ferramentas, materiais e produtos;

Escolhedor-classificador de sucata;

Ferramenteiro de 2.ª;

Funileiro-latoeiro de 2.ª;

Lavandeiro;

Lubrificador;

Maçariqueiro de 2.ª;

Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª;

Mecânico de automóveis de 3.ª;

Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª;

Mecânico de máquinas de escritório de 3.^a;
Montador-ajustador de máquinas de 3.^a;
Montador de estruturas metálicas ligeiras;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.^a;
Operador de máquinas de pantógrafo de 3.^a;
Operador de máquinas de transfer automática de 3.^a ;
Operador de quinadeira de 2.^a;
Pintor de 2.^a;
Polidor de 3.^a;
Serrador mecânico;
Serralheiro civil de 3.^a;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Soldador de 2.^a;
Soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3.^a;
Torneiro mecânico de 3.^a ;
Traçador-marcador de 3.^a;
Verificador de produtos adquiridos (até um ano).

Nível VII:

Afiador de ferramentas de 1.^a;
Afinador de máquinas de 2.^a;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a;
Apontador (mais de um ano);
Bate-chapas (chapeiro de 2.^a);
Canalizador de 2.^a;
Carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.^a;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a;
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a;
Cortador e serrador de materiais de 1.^a;
Demonstrador de máquinas e equipamentos;
Ferramenteiro de 1.^a;
Funileiro-latoeiro de 1.^a;
Maçariqueiro de 1.^a;
Mecânico de aparelhos de precisão de 2.^a;
Mecânico de automóveis de 2.^a;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.^a;
Mecânico de máquinas de escritório de 2.^a;
Montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 1.^a;
Montador-ajustador de máquinas de 2.^a;
Operador de máquinas de pantógrafo de 2.^a;
Operador de máquinas de transfer automática de 2.^a;
Operador de máquinas de balancé;
Operador de quinadeira de 1.^a;
Pintor de 1.^a;
Polidor de 2.^a;
Serralheiro civil de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Soldador de 1.^a;
Soldador por electro-arco ou oxi-acetileno de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a;
Traçador-marcador de 2.^a

Nível VIII:

Afinador de máquinas de 1.^a;
Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a;
Bate-chapas (chapeiro) de 1.^a;

Canalizador de 1.^a;
Carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a;
Condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a;
Controlador de qualidade (mais de um ano);
Mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a;
Mecânico de automóveis de 1.^a;
Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a;
Mecânico de máquinas de escritório de 1.^a;
Montador-ajustador de máquinas de 1.^a;
Operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a;
Operador de máquinas de transfer automática de 1.^a;
Orçamentista (metalúrgico);
Polidor de 1.^a;
Rececionista ou atendedor de oficinas;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador por eletro-arco ou oxi-acetileno de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Traçador-marcador de 1.^a;
Verificador de produtos adquiridos (mais de um ano).

Nível IX:

Agente de métodos;
Chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe);
Operário qualificado;
Preparador de trabalho;
Programador de fabrico;
Técnico de prevenção.

Nível X:

Chefe de linha de montagem;
Encarregado ou chefe de secção.

Nível XI:

Gestor de *stock*.

Nota: As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos profissionais lubrificador, entregador de ferramentas, materiais e ou produtos, atarraxador, serrador mecânico e montador de estruturas metálicas ligeiras (nível IV) que, durante o tempo de prática, se regularão pelo quadro seguinte:

Nível I, c) - 1.º ano;
Nível II - 2.º ano ou 17 anos de idade;
Nível III - 3.º ano ou 18 ou mais anos de idade.

Grupo H - Eletricistas

Nível I:

Aprendiz.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível III:

Ajudante do 2.º ano.

Nível V:

Pré-oficial do 1.º ano.

Nível VI:

Pré-oficial do 2.º ano.

Nível VII:

Eletromecânico (eletricista-montador) de veículos de tração elétrica (até dois anos);
Estagiário de técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório;
Oficial (até dois anos);
Reparador de aparelhos recetores de rádio (até dois anos).

Nível VIII:

Eletromecânico (eletricistas-montador) de veículos de tração elétrica (mais de dois anos);
Oficial (mais de dois anos);
Reparador de aparelhos recetores de rádio (mais de dois anos);
Técnico auxiliar de equipamento eletrónico de controlo e de escritório.

Nível IX:

Chefe de equipa;
Radiomontador geral (até dois anos);
Técnico de 2.ª classe de equipamento eletrónico de controlo e de escritório.

Nível X:

Encarregado;
Radiomontador geral (mais de dois anos);
Técnico de 1.ª classe de equipamento eletrónico de controlo e de escritório.

Nível XI:

Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento eletrónico).

Nível XII:

Chefe de secção (técnico de equipamento eletrónico).

Nota: Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção estavam classificados em técnicos de eletrónica até dois anos e de mais de dois anos serão reclassificados em técnicos de 2.ª e de 1.ª classes de equipamento eletrónico de controlo e de escritório, respetivamente.

Grupo I - Construção civil

Nível II:

Auxiliar menor do 1.º ano.

Nível III:

Auxiliar menor do 2.º ano.

Nível V:

Servente.

Nível VI:

Montador de andaimes.

Nível VII:

Capataz;
Carpinteiro de limpos de 2.ª;
Estucador de 2.ª;
Pedreiro de 2.ª;
Pintor de 2.ª

Nível VIII:

Arvorado;
Carpinteiro de limpos de 1.ª;
Estucador de 1.ª;

Pedreiro de 1.^a;

Pintor de 1.^a

Nível IX:

Encarregado de 2.^a

Nível X:

Encarregado de 1.^a

Grupo J - Trabalhadores das madeiras

Nível I:

a) Aprendiz do 1.^o ano;

b) Aprendiz do 2.^o ano.

Nível II:

Aprendiz do 3.^o ano.

Nível III:

Praticante do 1.^o ano;

Praticante do 2.^o ano.

Nível IV:

Cortador de tecidos para colchões de 2.^a;

Costureiro de colchões de 2.^a;

Enchedor de colchões de 2.^a

Nível V:

Assentador de revestimentos de 2.^a;

Casqueiro de 2.^a;

Cortador de tecidos para colchões de 1.^a;

Costureiro controlador de 2.^a;

Costureiro de colchões de 1.^a;

Costureiro de decoração de 2.^a;

Costureiro de estofador de 2.^a;

Cortador de tecidos para estofos de 2.^a;

Dourador de ouro de imitação de 2.^a;

Enchedor de colchões e almofadas de 1.^a;

Envernizador de 2.^a;

Facejador de 2.^a;

Montador de móveis de 2.^a;

Polidor mecânico e à pistola de 2.^a;

Prensador de 2.^a

Nível VI:

Assentador de revestimentos de 1.^a;

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.^a;

Casqueiro de 1.^a;

Cortador de tecidos para estofos de 1.^a;

Costureiro controlador de 1.^a;

Costureiro de decoração de 1.^a;

Costureiro de estofador de 1.^a;

Dourador de ouro de imitação de 1.^a;

Empalhador de 2.^a;

Envernizador de 1.^a;

Estofador de 2.^a;

Facejador de 1.^a;

Gravador de 2.^a;
 Marceneiro de 2.^a;
 Mecânico de madeiras de 2.^a;
 Moldureiro reparador de 2.^a;
 Montador de móveis de 1.^a;
 Perfilador de 2.^a;
 Pintor de móveis de 2.^a;
 Polidor manual de 2.^a;
 Polidor mecânico e à pistola de 1.^a;
 Prensador de 1.^a;
 Serrador.

Nível VII:

Carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a;
 Dourador de ouro fino de 2.^a;
 Empalhador de 1.^a;
 Entalhador de 2.^a;
 Estofador de 1.^a;
 Gravador de 1.^a;
 Marceneiro de 1.^a;
 Marceneiro de instrumentos musicais;
 Mecânico de madeiras de 1.^a;
 Moldureiro reparador de 1.^a;
 Perfilador de 1.^a;
 Pintor de móveis de 1.^a;
 Pintor-decorador de 2.^a;
 Polidor manual de 1.^a

Nível VIII:

Decorador;
 Dourador de ouro fino de 1.^a;
 Entalhador de 1.^a;
 Pintor-decorador de 1.^a

Nível IX:

Encarregado;
 Mecânico de instrumentos musicais.

Nível X:

Encarregado geral;
 Encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais).

Nota: As tabelas dos níveis I a IV não se aplicam aos trabalhadores cortadores de tecidos para colchões, costureiro de colchões, enchedor de colchões e almofadas, assentador de revestimentos, montador de móveis e costureiro de decoração, que durante o tempo de prática se regularão pelo seguinte quadro:

Nível I, c) - 1.^o ano;
 Nível II - 2.^o ano ou 17 anos de idade;
 Nível III - 3.^o ano ou 18 anos ou mais de idade.

Grupo L - Técnicos de desenho

Nível I:

Praticante do 1.^o ano.

Nível II:

Praticante do 2.^o ano.

Nível IV:

Tirocinante B.

Nível V:

Operador heliográfico (até dois anos);
Tirocinante A, 1.º ano.

Nível VI:

Arquivista técnico (até dois anos);
Operador heliográfico (mais de dois anos);
Tirocinante A, 2.º ano.

Nível VII:

Arquivista técnico (mais de dois anos);
Auxiliar de decorador (até dois anos);
Desenhador de execução (tirocinante do 1.º ano);
Medidor (tirocinante do 1.º ano).

Nível VIII:

Auxiliar de decorador (mais de dois anos);
Desenhador de execução (tirocinante do 2.º ano);
Medidor (tirocinante do 2.º ano).

Nível IX:

Construtor de maquetas (até dois anos);
Decorador de execução (até dois anos);
Desenhador de execução (até dois anos);
Medidor (até dois anos);
Medidor orçamentista (tirocinante).

Nível X:

Construtor de maquetas (mais de dois anos);
Decorador de execução (mais de dois anos);
Desenhador de execução (mais de dois anos);
Desenhador-decorador (até dois anos);
Medidor (mais de dois anos);
Medidor orçamentista (até dois anos).

Nível XI:

Assistente operacional (tirocinante);
Desenhador de estudos (tirocinante);
Desenhador-decorador (mais de dois anos);
Desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante);
Medidor orçamentista (mais de dois anos);
Planificador (tirocinante);
Técnico de maquetas (tirocinante).

Nível XII:

Assistente operacional;
Decorador de estudos;
Desenhador de estudos;
Desenhador-maquetista/arte-finalista;
Planificador;
Técnico de maquetas;
Técnico de medições e orçamentos.

Grupo M - Pessoal de enfermagem

Nível VII:

Auxiliar de enfermagem.

Nível VIII:

Enfermeiro.

Nível IX:

Enfermeiro especializado.

Nível X:

Enfermeiro-coordenador.

Grupo N - Indústria hoteleira

Nível I:

a) Aprendiz com menos de 18 anos (1.º ano);

b) Aprendiz com menos de 18 anos (2.º ano).

Nível II:

Aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano).

Nível III:

Aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano).

Nível IV:

Estagiário.

Nível V:

Copeiro;

Empregado de refeitório;

Preparador de cozinha.

Nível VI:

Cafeteiro;

Controlador de caixa;

Cozinheiro de 3.ª;

Dispenseiro;

Empregado de balcão.

Nível VII:

Cozinheiro de 2.ª;

Empregado de mesa de 2.ª;

Empregado de *snack*;

Pasteleiro de 2.ª

Nível VIII:

Cozinheiro de 1.ª;

Ecónomo;

Empregado de mesa de 1.ª;

Pasteleiro de 1.ª

Nível IX:

Chefe de pasteleiro;

Chefe de *snack*.

Nível X:

Chefe de cozinha;

Encarregado de refeitório.

Grupo O - Técnicos de engenharia

(V. anexo IV.)

Grupo P - Trabalhadores de garagens

Nível V:

Ajudante de motorista (até dois anos);
Lavador de viaturas.

Nível VI:

Ajudante de motorista (mais de dois anos).

Grupo Q - Têxteis

Nível I:

- a) Praticante do 1.º ano;
- b) Praticante do 2.º ano.

Nível II:

Ajudante do 1.º ano.

Nível III:

Ajudante do 2.º ano.

Nível IV:

Costureiro de emendas (até dois anos).

Nível V:

Acabadeiro;
Bordador;
Colador;
Costureiro de confeções em série;
Costureiro de emendas (mais de dois anos);
Costureiro;
Distribuidor de trabalho;
Preparador;
Revistador.

Nível VI:

Ajudante de corte;
Bordador especializado;
Cortador e ou estendedor de tecidos;
Costureiro especializado;
Engomador ou brunidor;
Esticador;
Maquinista de peles;
Oficial;
Preseiro;
Registador de produção;
Riscador.

Nível VII:

Chefe de linha ou grupo;
Cortador de peles;
Cronometrista;
Maquinista de peles (especializado);
Monitor;

Oficial especializado;
Planeador;
Revisor.

Nível VIII:

Adjunto de modelista;
Ajudante de mestre.

Nível IX:

Chefe de secção (encarregado);
Mestre;
Modelista;
Peleiro.

Nível X:

Agente de planeamento;
Agente de tempos e métodos.

Nível XI:

Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confecção;
Peleiro mestre.

Grupo R - Relojoeiros

Nível I:

- a) Aprendiz do 1.º ano;
- b) Aprendiz do 2.º ano.

Nível II:

Meio-oficial do 1.º ano.

Nível III:

Meio-oficial do 2.º ano.

Nível V:

Oficial de 2.ª do 1.º ano.

Nível VI:

Oficial de 2.ª do 2.º ano.

Nível IX:

Oficial de 1.ª

Nível X:

Oficial principal - Auxiliar de classificador de diamantes.

Nível XII:

Classificador-avaliador de diamantes.

Nota: Durante a vigência da presente tabela salarial, o oficial de 1.ª auferirá, além do valor estabelecido no nível em que está enquadrado, um acréscimo mensal de 1,25€.

Grupo S - Economistas

(V. anexo IV.)

Grupo T - Juristas

(V. anexo VII.)

Grupo U - Outros grupos profissionais

Nível V:

Operador de máquinas auxiliar (até dois anos).

Nível VI:

Decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos);

Fogueiro de 3.^a;

Operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos).

Nível VII:

Decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos);

Fogueiro de 2.^a;

Operador de máquinas auxiliar (mais de cinco anos).

Nível VIII:

Decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos);

Fogueiro de 1.^a;

Ourives conserteiro.

Nível IX:

Impressor-litógrafo;

Muflador ou forneiro.

Nível XII:

Analista químico.

ANEXO III-A

Tabela geral de remunerações mínimas

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

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

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

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

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

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

Tabela geral de remunerações

Níveis	Âmbito profissional	Tabela 1	Tabela 2
I	Aprendiz (elect.); aprendiz com menos de 18 anos; aprendiz (relojoeiro); paquete; praticante	820,00 €	820,00 €
II	Ajudante do 1.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (1.º ano); aprendiz do 3.º ano; auxiliar menor do 1.º ano; caixeiro-ajudante e operador de supermercado (ajudante do 1.º ano); dactilógrafo do 1.º ano; estagiário do 1.º ano; meio-oficial do 1.º ano; praticante do 2.º ano (téc. des.)	820,00 €	820,00 €
III	Ajudante do 2.º ano; aprendiz com mais de 18 anos (2.º ano); auxiliar menor do 2.º ano; caixeiro-viajante e operador de supermercado (ajudante do 2.º ano); contínuo de 18/19 anos; dactilógrafo do 2.º ano; estagiário do 2.º ano; meio-oficial do 2.º ano; praticante do 1.º ano (met.) e (mad.); praticante do 2.º ano (mad.)	820,00 €	820,00 €
IV	Contínuo de 20 anos; cortador de tecidos para colchões de 2.ª; costureiro de colchões de 2.ª; costureiro de emendas (até dois anos); dactilógrafo do 3.º ano; enchedor de colchões de 2.ª; estagiário (hot.); praticante do 2.º ano (met.); servente de limpeza; tirocinante B	820,00 €	820,00 €
V	Acabadeiro; ajudante de lubrificador; ajudante de motorista (até dois anos); apontador (até um ano); assentador de revestimentos de 2.ª; bordador; caixa de balcão (até dois anos); casqueiro de 2.ª; colador; copeiro; cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 2.ª; costureiro; costureiro controlador de 2.ª; costureiro de colchões de 1.ª; costureiro de confeções em série; costureiro de decoração de 2.ª; costureiro de emendas (mais de dois anos); costureiro de estofador de 2.ª; distribuidor (até dois anos); distribuidor de trabalho; dourador de ouro de imitação de 2.ª; embalador (até dois anos); empregado de refeitório; enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; envernizador de 2.ª; facejador de 2.ª; ferramenteiro de 3.ª; lavador de viaturas; montador de móveis de 2.ª; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 3.ª; oficial de 2.ª do 1.º ano (rel.); operador de máquinas (até dois anos); operador de máquinas auxiliar (até dois anos); operador heliográfico (até dois anos); operário não especializado; polidor mecânico e à pistola de 2.ª; prensador de 2.ª; pré-oficial do 1.º ano; preparador; preparador de cozinha; repositor (até dois anos); revistador; servente (até dois anos); servente (const. civil); tirocinante A, 1.º ano	820,00 €	820,00 €

VI	<p>Afinador de ferramentas de 2.^a; afinador de máquinas de 3.^a; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.^a; ajudante de corte; ajudante de motorista (mais de dois anos); arquivista técnico (até dois anos); assentador de isolamentos; assentador de revestimentos de 1.^a; atarrachador; bate-chapas (chapeiro) de 3.^a; bordador especializado; cafeeiro; caixa de balcão (mais de dois anos); caixeiro (até dois anos); carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 2.^a; carpinteiro de moldes ou modelos de 3.^a; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 2.^a; casqueiro de 1.^a; condutor de máquinas de 3.^a; contínuo (mais de 21 anos); controlador de caixa; controlador de qualidade (até um ano); cortador de tecidos para estofos de 1.^a; cortador e ou estendedor de tecidos; cortador ou serrador de materiais de 2.^a; costureiro controlador de 1.^a; costureiro de decoração de 1.^a; costureiro de estofador de 1.^a; costureiro especializado; cozinheiro de 3.^a; decorador de vidro ou cerâmica (até dois anos); despenseiro; distribuidor (mais de dois anos); dourador de ouro de imitação de 1.^a; embalador (mais de dois anos); empalhador de 2.^a; empregado de balcão; engomador ou brunidor; entregador de ferramentas, materiais e produtos; envernizador de 1.^a; escolhedor classificador de sucata; escriturário (até dois anos); esticador; estofador de 2.^a; facejador de 1.^a; ferramenteiro de 2.^a; fogueiro de 3.^a; funileiro-latoeiro de 2.^a; gravador de 2.^a; guarda; lavandeiro; lubrificador; maçariqueiro de 2.^a; maquinista de peles; marceneiro de 2.^a; mecânico de aparelhos de precisão de 3.^a; mecânico de automóveis de 3.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 3.^a; mecânico de madeiras de 2.^a; mecânico de máquinas de escritório de 3.^a; moldureiro reparador de 2.^a; montador de andaimes; montador de estruturas metálicas ligeiras; montador de móveis de 1.^a; montador de peças ou órgãos mecânicos em série de 2.^a; montador-ajustador de máquinas de 3.^a; oficial; oficial de 2.^a do 2.^o ano; operador de máquinas (mais de dois anos); operador de máquinas auxiliar (de dois a cinco anos); operador de máquinas de pantógrafo de 3.^a; operador de máquinas de transfer automática de 3.^a; operador de quinadeira de 2.^a; operador de supermercado (até dois anos); operador heliográfico (mais de dois anos); perfilador de 2.^a; pintor de móveis de 2.^a; pintor de 2.^a (metalúrgico); polidor de 3.^a; polidor manual de 2.^a; polidor mecânico e à pistola de 1.^a; porteiro (mais de 21 anos); prensador de 1.^a; preenseiro; pré-oficial do 2.^o ano; rececionista estagiário (mais de 21 anos); registador de produção; repositor (mais de dois anos); riscador; serrador; serrador mecânico; serralheiro civil de 3.^a; serralheiro mecânico de 3.^a; servente (mais de dois anos); soldador de 2.^a; soldador por electro-arco e oxi-acetileno de 3.^a; telefonista (até dois anos); tirocinante A, 2.^o ano; torneiro mecânico de 3.^a; traçador-marcador de 3.^a; verificador de produtos adquiridos (até um ano); vigilante</p>	822,00 €	822,00 €
----	---	----------	----------

VII	<p>Afiador de ferramentas de 1.^a; afinador de máquinas de 2.^a; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.^a; apontador (mais de um ano); arquivista técnico (mais de dois anos); auxiliar de decorador (até dois anos); auxiliar de enfermagem; bate-chapas (chapeiro de 2.^a); caixeiro (dois a cinco anos); caixeiro de mar (c/parte variável); caixeiro de praça (c/parte variável); caixeiro-viajante (c/parte variável); canalizador de 2.^a; capataz; carpinteiro de estruturas metálicas e de máquinas de 1.^a; carpinteiro de limpos de 2.^a; carpinteiro de moldes ou modelos de 2.^a; carpinteiro em geral (de limpos e ou de bancos) de 1.^a; chefe de linha ou grupo; cobrador (até dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 2.^a; conferente; cortador de peles; cortador e serrador de materiais de 1.^a; cozinheiro de 2.^a; cronometrista; decorador de vidro ou cerâmica (de dois a cinco anos); demonstrador; demonstrador de máquinas e equipamentos; desenhador de execução (tirocinante do 1.^o ano); dourador de ouro fino de 2.^a; eletromecânico (eletricista-montador) de veículos de tração eléctrica (até dois anos); empalhador de 1.^a; empregado de mesa de 2.^a; empregado de serviço externo (até dois anos); empregado de <i>snack</i>; entalhador de 2.^a; escriturário (de dois a cinco anos); estagiário de técnico de equipamento eletrónico de controlo e de escritório; esteno-dactilógrafo em língua portuguesa; estofador de 1.^a; estucador de 2.^a; ferramenteiro de 1.^a</p>	824,00 €	824,00 €
VIII	<p>Adjunto de modelista; afinador de máquinas de 1.^a; afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.^a; ajudante de mestre; arvorado; auxiliar de decorador (mais de dois anos); bate-chapas (chapeiro) de 1.^a; caixa (de escritório); caixeiro (mais de cinco anos); caixeiro de mar (s/ parte variável); caixeiro de praça (s/ parte variável); caixeiro-viajante (s/ parte variável); canalizador de 1.^a; carpinteiro de limpos de 1.^a; carpinteiro de moldes ou modelos de 1.^a; cobrador (mais de dois anos); condutor de máquinas de aparelhos de elevação e transporte de 1.^a; controlador de qualidade (mais de um ano); cozinheiro de 1.^a; decorador; decorador de vidro ou cerâmica (mais de cinco anos); desenhador de execução (tirocinante do 2.^o ano); dourador de ouro fino de 1.^a; economo; eletromecânico (eletricista-montador) de veículos de tração eléctrica (mais de dois anos); empregado de mesa de 1.^a; empregado de serviço externo (mais de dois anos); enfermeiro; entalhador de 1.^a; escriturário (mais de cinco anos); esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras; estucador de 1.^a; expositor e ou decorador; fiel de armazém; fogueiro de 1.^a; mecânico de aparelhos de precisão de 1.^a; mecânico de automóveis de 1.^a; mecânico de frio ou ar condicionado de 1.^a; mecânico de máquinas de escritório de 1.^a; medidor (tirocinante do 2.^o ano); montador-ajustador de máquinas de 1.^a; motorista de pesados; oficial (mais de dois anos); operador de máquinas de pantógrafo de 1.^a; operador de máquinas de transfer automática de 1.^a; operador de supermercado (mais de cinco anos); operador informático (estagiário); orçamentista (metalúrgico); ourives conserteiro; pasteleiro de 1.^a; pedreiro de 1.^a; pintor de 1.^a (construção civil); pintor decorador de 1.^a; polidor de 1.^a; promotor de vendas (s/ parte variável); prospetor de vendas (s/ parte variável); rececionista de 1.^a; rececionista ou atendedor de oficinas; reparador de aparelhos receptores de rádio (mais de dois anos); serralheiro civil de 1.^a; Serralheiro mecânico de 1.^a; soldador de electro-arco ou oxi-acetileno de 1.^a; técnico auxiliar de equipamento eletrónico de controlo e de escritório; torneiro mecânico de 1.^a; traçador-marcador de 1.^a; vendedor especializado (s/ parte variável); verificador de produtos adquiridos (mais de um ano); vigilante-controlador</p>	828,00 €	828,00 €

IX	Agente de métodos; caixeiro-encarregado ou chefe de secção; chefe de equipa; chefe de equipa (chefe de grupo ou operário-chefe); chefe de grupo de vigilância; chefe de pasteleiro; chefe de secção (encarregado) (têxtil); chefe de <i>snack</i> ; construtor de maquetas (até dois anos); correspondente em línguas estrangeiras; decorador de execução (até dois anos); desenhador de execução (até dois anos); encarregado; encarregado de 2.ª; encarregado de armazém; enfermeiro especializado; escriturário especializado; impressor-litógrafo; inspetor de vendas; mecânico de instrumentos musicais (pianos e órgãos); medidor (até dois anos); medidor-orçamentista (tirocinante); mestre; modelista; muflador ou forneiro; oficial de 1.ª; operador informático (até dois anos); operador-encarregado; operário qualificado; peleiro; preparador de trabalho; programador de fabrico; radiomontador geral até dois anos; subchefe de secção; técnico de 2.ª classe de equipamento eletrónico de controlo e de escritório; técnico de prevenção; tradutor	832,00 €	832,00 €
X	Agente de planeamento; agente de tempos e métodos; auxiliar de classificador de diamantes; chefe de compras; chefe de cozinha; chefe de linha de montagem; chefe de vendas; construtor de maquetas (mais de dois anos); decorador de execução (mais de dois anos); desenhador de execução (mais de dois anos); desenhador-decorador (até dois anos); encarregado; encarregado de 1.ª; encarregado de loja; encarregado de refeitório; encarregado de secção (reparação de instrumentos musicais); encarregado geral; encarregado geral; encarregado ou chefe de secção; enfermeiro coordenador; medidor (mais de dois anos); medidor-orçamentista (até dois anos); oficial principal; radio montador geral (mais de dois anos); secretário de direção; técnico de 1.ª classe de equipamento eletrónico de controlo e de escritório	833,00 €	854,00 €
XI	Adjunto de chefe de secção (técnico de equipamento eletrónico); assistente operacional (tirocinante); chefe de produção e ou qualidade e ou técnico de confeção; chefe de secção; desenhador de estudos (tirocinante); desenhador-decorador (mais de dois anos); desenhador-maquetista/arte-finalista (tirocinante); estagiário de programação informática; gestor de <i>stock</i> ; medidor-orçamentista (mais de dois anos); monitor de formação de pessoal; operador informático (mais de dois anos); peleiro mestre; planificador (tirocinante); preparador informático de dados; técnico de contabilidade; técnico de maquetas (tirocinante)	836,00 €	870,00 €
XII	Analista informático; analista químico; assistente operacional; chefe de escritório; chefe de secção (técnico de equipamento eletrónico); chefe de serviços; classificador-avaliador de diamantes; decorador de estudos; desenhador de estudos; desenhador-maquetista/arte-finalista; gerente comercial; monitor informático; planificador; programador informático; técnico de contas; técnico de maquetas; técnico de medições e orçamentos; técnico de recursos humanos; tesoureiro	894,00 €	935,00 €

ANEXO III-B

Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores

Níveis	Âmbito profissional	Tabela
I	Técnico estagiário	820,00 €
II	Técnico auxiliar	820,00 €
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	916,00 €
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	1 084,00 €

V	Técnico de suporte	1 206,00 €
VI	Técnico de sistemas	1 337,00 €
VII	Adjunto de chefe de secção	1 548,00 €
VIII	Chefe de secção	1 621,00 €

ANEXO IV

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

Técnicos de engenharia (grupos)	Ambito profissional	Tabela 1	Tabela 2	Ambito profissional	Economistas e juristas (graus)
I a)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 063,00 €	1 125,00 €		
I b)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 157,00 €	1 232,00 €	Economista, jurista.	I a)
I c)	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 270,00 €	1 365,00 €	Economista, jurista.	b)
II	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante, veterinário.	1 438,00 €	1 581,00 €	Economista, jurista.	II
III	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	1 729,00 €	1 862,00 €	Economista, jurista.	III
IV	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	2 105,00 €	2 242,00 €	Economista, jurista.	IV
V	Engenheiro; engenheiro técnico; engenheiro maquinista da marinha mercante; oficial da marinha mercante.	2 508,00 €	2 635,00 €	Economista, jurista.	V

Nota I

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

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

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

2- Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não auferam comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20 % ou 23 % do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respetivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

ANEXO V

Técnicos de engenharia

Clausulado específico de engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros maquinistas da marinha mercante engenheiros:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas atividades de produção e apoio, projetos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2- Neste grupo estão integrados apenas os profissionais com licenciatura, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros técnicos:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas atividades de produção e apoio, projetos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2- Neste grupo estão integrados os engenheiros técnicos, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Engenheiros maquinistas da marinha mercante:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas atividades de produção e apoio, projetos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2- Neste grupo estão integrados os engenheiros maquinistas da marinha mercante, aos quais será exigido o diploma de curso ou certificado equivalente emitido por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas.

Oficiais da marinha mercante:

1- São profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos da engenharia nas atividades de produção e apoio, projetos, laboratórios, investigação e, acessória e complementarmente, técnico-comercial, gestão e formação profissional;

2- Neste grupo estão integrados os oficiais da marinha mercante, aos quais será exigido o diploma do curso ou certificado equivalente emitido por escola nacional (escola náutica ou Escola Náutica Infante D. Henrique).

Definição de funções e carreira profissional

1- Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante serão integrados no grau correspondente às funções que desempenham.

1.1- No caso das funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus, prevalece para todos os efeitos o grau superior.

1.2- É suficiente que execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2- No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir, dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os seguintes critérios:

- a) Mais experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;
- b) Competência profissional.

3- Os engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros da marinha mercante e oficiais da marinha mercante exercem a sua atividade no âmbito de um dos graus abaixo discriminados:

Grau I - Este grau deve ser considerado como base de especialização dos engenheiros, engenheiros técnicos, engenheiros maquinistas da marinha mercante e oficiais da marinha mercante. A permanência neste grau não excederá três anos a partir do início do exercício da sua atividade profissional, depois de concluído o curso. Expirando este período, transitará para um dos graus seguintes. Este grau será desdobrado em três subgraus: A, B e C, apenas diferenciados pelo vencimento, sendo:

Subgrupo A - No 1.º ano;

Subgrupo B - No 2.º ano;

Subgrupo C - No 3.º ano. Os engenheiros não podem ser admitidos no subgrupo A.

Graus II - Integram-se neste grupo os profissionais exercendo a sua atividade com uma das seguintes características:

1- Trabalhos parciais sob orientação técnica de outro técnico. Recebem instruções detalhadas quanto a métodos e processos. Não exercem funções de chefia e ou coordenação;

2- Trabalhos parciais integrados num grau de trabalho sob orientação técnica de um outro técnico. Não exercem funções de chefia e ou coordenação;

3-Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia. Não exercem funções de chefia e ou coordenação. Este grupo caracteriza-se pelo exercício da atividade profissional sob orientação de outro técnico, recebendo instruções detalhadas sobre métodos e processos. Não tem funções de chefia e ou coordenação;

4- A permanência neste grau é de dois anos. Expirado este período, transita para um dos graus de responsabilidade seguintes.

Graus III - Estão integrados neste grau os profissionais que exercem a sua atividade com uma das seguintes características:

1- Executam funções globais em sectores específicos da empresa. Exercem funções de chefia e ou coordenação sobre esse sector;

2- Executam planeamentos, projetos, estudos independentes, controlando diretamente esses trabalhos, pelos quais são responsáveis;

3- Exercem funções técnico-comerciais no domínio da engenharia, a nível de consultor técnico. Têm funções de chefia e ou coordenação. Este grau de responsabilidade caracteriza-se pelo facto de as tarefas não serem supervisionadas em pormenor, sendo as recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos processos, mas aceites quanto ao rigor técnico. Necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão.

Graus IV - Incluem-se neste grau os profissionais exercendo a sua atividade com uma das seguintes características:

1- Funções de chefia e ou coordenação em vários sectores da empresa;

2- Direção técnico-administrativa e ou comercial da empresa;

3- Direção técnica da empresa. Este grau caracteriza-se pelo facto de exigir normalmente conhecimentos em mais de um ramo de engenharia. Planeamento de projetos a curto prazo. Consultores técnicos de reconhecida competência profissional no seu campo especializado da engenharia.

Graus V - Estão incluídos neste grau os profissionais exercendo a sua atividade como diretores-gerais de empresa. Este grau caracteriza-se pela tomada de decisões de responsabilidade em todos os assuntos que envolvem grandes despesas ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e controlo financeiro. O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções. Coordena para atingir os objetivos gerais do programa, sujeito à política global da empresa.

ANEXO VI

Clausulado específico de economistas

Condições de admissão, categorias profissionais e definição de funções

1- São todos os trabalhadores licenciados em quaisquer ramos de ciências económicas e financeiras: Economia, finanças, organização e gestão de empresas e relações internacionais políticas e económicas que, comprovadamente, exerçam atividades por conta de outrem.

2- Condições de admissão:

2.1- Aos economistas será sempre exigido o certificado de habilitações comprovativo;

2.2- Os economistas devidamente credenciados serão integrados no agrupamento correspondente às funções que desempenham;

2.3- No preenchimento de lugares que existam ou venham a existir dar-se-á preferência aos profissionais já ao serviço da empresa, tendo em consideração os critérios seguintes:

a) Maior experiência e aptidão comprovada no sector pretendido;

b) Competência profissional;

c) Antiguidade.

3- Categorias profissionais e descrição das funções:

3.1- Consideram-se cinco graus como enquadramento das várias categorias profissionais;

3.2- Os graus 1 e 2 devem ser considerados como base de formação dos economistas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau 1 e dois anos no grau 2;

O grau 1 será desdobrado em dois subgrupos A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano.

3.3- O período experimental vence pelo grau que for admitido e no caso dos graus 1 e 2 conta como tempo de permanência naqueles graus;

3.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

3.5- É suficiente que o economista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

3-A) Definição genérica da função economista:

1- Analisar a influência da empresa sobre os parâmetros e as variáveis sócio-económicas a nível sectorial e global;

2- Estudar o reflexo na economia das empresas do comportamento das variáveis macroeconómicas e microeconómicas;

3- Analisar a empresa e o meio com vista à definição de objetivos de estratégia e de políticas, tendo em conta a sua inserção na economia em geral;

4- Desenvolver e aplicar técnicas próprias na elaboração e coordenação do planeamento da empresa, a curto, médio e longo prazos;

5- Proceder à elaboração de estudos com vista à definição de ações tendentes à prossecução dos objetivos de carácter estratégico e operacional;

6- Estudar a organização e os métodos de gestão das empresas no âmbito das suas funções para a prossecução dos objetivos definidos;

7- Elaborar estudos específicos no âmbito da economia da empresa;

8- Elaborar modelos matemáticos de gestão;

9- Organizar e supervisionar a gestão financeira da empresa;

10- Desenvolver, coordenar e controlar a gestão da empresa nos diferentes graus e áreas de decisão.

3-B) Consideram-se funções deste grupo profissional, predominantemente, as seguintes:

Análises macroeconómicas e microeconómicas;

Planeamentos e estratégias;

Planeamento operacional de controlo de execução;

Organização e métodos de gestão;

Estudos de estrutura organizacional;

Conceção, implementação e consolidação de sistemas de informação para gestão de empresas;

Organização e gestão administrativo-contabilística;

Controlo de gestão e análise de custos e auditoria;

Estudos e promoção de mercados;

Gestão empresarial, global ou em áreas específicas;

Análise económico-financeira de projetos de investimento, desinvestimento e reconversão de atividades;

Análise, gestão e controlo de riscos;

Gestão de recursos humanos;

Gestão comercial e de *stock*;

Avaliação de empresas;

Estabelecimento de políticas de gestão financeira (recursos financeiros de aplicação e de rentabilidade);

Gestão dos aspetos fiscais e aduaneiros;

Conceção e implementação de sistemas de informática de gestão;

Estudos matemáticos e ou econométricos.

4- As tabelas salariais aplicáveis aos economistas são as constantes do anexo IV.

Definição das categorias de economistas - Descrição geral de funções

Grau I:

a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob a orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

b) Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos individualizados simples e ou de rotina, adequados à sua formação e sob orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projetos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização de tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação superior;

d) Pode prestar colaboração técnica superiormente orientada, em trabalhos e domínios consentâneos com formação, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de organização, de planeamento, de ensino, de controlo, etc.;

e) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que atua.

Grau II:

a) Presta colaboração e assistência a economistas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;

b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projetos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objetivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;

d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam economistas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;

e) Pode prestar assistência técnica em trabalhos de domínios consentâneos com a sua formação e experiência, nomeadamente nos de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc.;

f) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Grau III:

a) Supervisiona diretamente um complexo de atividades heterogéneas envolvendo planificação global a curto prazo e algumas interligações com a planificação a médio prazo;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas, enquadradas em grandes domínios de gestão a nível de empresa;

c) Pode participar em atividades técnico-comerciais de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, de estudos de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc., ou administrativas, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica do outro quadro;

d) Coordena e planifica processos fabris ou outros, podendo interpretar resultados de computação inerentes ao âmbito da sua função;

e) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior, cuja atividade pode agregar ou coordenar;

f) Mantém contactos frequentes por vezes complexos com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

g) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência na gestão a curto prazo.

Grau IV:

a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupos de trabalhos especializados em atividades complexas e envolvendo habitualmente planificação a curto e médio prazos;

b) Pode fazer a coordenação de um complexo de atividades, entre outras as de natureza técnico-comercial, administrativa, fabril, de projetos, etc.;

c) Elabora e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das ações a empreender e quanto à realização final destas;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjetiva de situações frequentemente não qualificadas, e com forte incidência a curto ou médio prazos na vida da empresa ou sector;

e) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização, formação e experiência, nomeadamente de índole comercial, de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo de rentabilidade ou avaliação econométricas, etc.;

f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;

g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues, com forte incidência na gestão de curto e médio prazos.

Grau V:

a) Pode supervisionar diretamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respetivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;

b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de autorização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta atividade;

c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objetivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto a políticas de ação e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;

d) Pode coordenar programas de trabalhos de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;

e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma ativa na política e orientação geral seguida pela empresa nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que diretamente estão sob a sua responsabilidade;

f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

ANEXO VII

Clausulado específico de juristas

1- Habilitações literárias - Licenciatura em Direito.

2- Definição de funções - O profissional habilitado com licenciatura em direito, que exerce funções no domínio do estudo, interpretação e aplicação das normas jurídicas, emitindo pareceres orais ou escritos, elaborando processos disciplinares e outros documentos que pressuponham o conhecimento da legislação, exercendo em geral as funções tradicionalmente cometidas à profissão.

3- Carreira profissional e descrição geral de funções:

Grau I:

a) Não tem funções de chefia, executando o seu trabalho sob orientação e controlo permanente de outro quadro superior quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

b) Elaborar estudos, análises e trabalhos técnicos individualmente simples e ou de rotina adequados à sua formação e sob a orientação e controlo de um profissional de categoria superior;

c) Colabora em grupos de trabalho ou equipas de projetos específicos da sua especialidade, mas a iniciativa na realização das tarefas individualizadas estará sempre sujeita a aprovação;

d) Mantém contactos frequentes com áreas afins daquela em que atua.

Grau II:

a) Presta colaboração e assistência a juristas de categoria superior, dos quais deverá receber assistência técnica sempre que necessite;

b) Participa em grupos de trabalho ou chefia equipas de projetos específicos da sua especialidade, mas as decisões finais serão tomadas ao nível hierárquico a que os problemas tratados dizem respeito;

c) Executa trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objetivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;

d) Pode orientar tarefas de outros trabalhadores, desde que não sejam juristas ou detenham títulos académicos de nível equivalente;

e) Tem contactos frequentes com outros departamentos e entidades exteriores à empresa, sendo estas de carácter heterogéneo e envolvendo, com alguma frequência, questões que não são de rotina.

Grau III:

a) Supervisiona diretamente o complexo de atividades heterogéneas;

b) Assegura a gestão de áreas individualizadas e bem definidas enquadradas em grandes domínios de gestão, a nível de empresa;

c) Pode participar em atividades técnico-jurídicas de gestão, de informática, de planeamento, de organização, de ensino, de controlo, as quais poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior, mas na dependência hierárquica de outro quadro;

d) Pode orientar tecnicamente quadros de grau inferior cuja atividade pode agregar ou coordenar;

e) Mantém contactos frequentes, por vezes complexos, com outros sectores, os quais poderão exigir conhecimentos técnicos e capacidade de persuasão e negociação acentuados;

f) Toma decisões de natureza complexa, baseando-se não só em elementos de apoio que lhe são facultados como também na sua capacidade pessoal de apreciação e nos conhecimentos mais ou menos profundos sobre os problemas a tratar, os quais terão normalmente grande incidência a curto prazo.

Grau IV:

a) Supervisiona normalmente outros trabalhadores ou grupo de trabalho especializados em atividades complexas e heterogéneas;

b) Pode fazer a coordenação de um complexo de atividades;

c) Elaborar e orienta estudos, análises e trabalhos técnicos da sua especialidade, dispondo de grande autonomia quanto à planificação e distribuição das ações a empreender e quanto à realização final destas;

d) Analisa e fundamenta decisões a tomar, ou repercussões destas em problemas complexos, envolvendo a apreciação subjetiva de situações frequentemente não qualificadas;

e) Pode coordenar atividades noutros domínios consentâneos com a sua formação e experiência;

f) Pode elaborar pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos, nomeadamente envolvendo trabalhos de outros quadros;

g) Mantém contactos frequentes com outros departamentos da empresa e o exterior, os quais exigem forte capacidade de coordenação, persuasão e negociação, delas dependendo o bom andamento dos trabalhos sob a sua orientação;

h) Toma decisões de responsabilidade no âmbito das tarefas que lhe estão entregues.

Grau V:

a) Pode supervisionar diretamente outros quadros ou equipas de quadros e coordenar ainda o respetivo trabalho, envolvendo normalmente uma forte planificação global dos trabalhos e interligações complexas entre as várias tarefas;

b) Pode executar trabalhos complexos de investigação com autonomia, ou de automatização, podendo orientar profissionais de grau inferior, nas tarefas compreendidas nesta atividade;

c) Pode executar trabalhos ou elaborar pareceres com base na simples indicação dos objetivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos vastos e ecléticos, apenas controlados superiormente quanto à política de ação e eficiência geral e, eventualmente, quanto à justeza das soluções;

d) Pode coordenar programas de trabalho de natureza fundamental, dirigindo meios humanos e materiais postos à sua disposição;

e) Mantém amplos e frequentes contactos, tanto a níveis paralelos como a níveis superiores, participando de forma ativa na política e orientação geral seguida pela empresa, nos diferentes domínios, mesmo não sendo os que diretamente estão sob a sua responsabilidade;

f) Toma decisões que exigem habitualmente apreciação de parâmetros e interligações complexas, as quais podem comprometer seriamente, favorável ou desfavoravelmente, amplos sectores da empresa, os seus resultados, prestígio ou imagem.

4- Condições de admissão:

4.1- Os graus I e II devem ser considerados como bases de formação dos juristas, cuja permanência não poderá ser superior a dois anos no grau I e dois anos no grau II. O grau I será desdobrado em dois subgraus, A e B, apenas diferenciados pelo vencimento: subgrau A, no 1.º ano, e subgrau B, no 2.º ano;

4.2- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

4.3- É suficiente que o jurista execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

ANEXO VIII

Associações outorgantes

A) Associação sindical:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

B) Associação patronal:

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

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

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

Lisboa, 31 de maio de 2024.

Depositado a 1 de julho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 180/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidadoCláusula 1.^a

Área e âmbito

1-O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e GEIRA, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais que o subscrevem.

2-Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 148, sendo o número de empregadores 2.

3-As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA - Gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, SA - Outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período mínimo de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de janeiro de cada ano.

2-A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3-O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2020 (texto consolidado), com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023.

Retribuição do trabalho

Cláusula 52.^a

Remuneração

1-(...)

2-(...)

3-As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4-(...)

5-(...)

Cláusula 55.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

- a) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 210,00 €;
 - b) Três turnos com uma folga fixa e outra variável - 169,63 €;
 - c) Três turnos com duas folgas fixas - 148,22 €;
 - d) Dois turnos com duas folgas variáveis - 130,51 €;
 - e) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 110,60 €;
 - f) Dois turnos com duas folgas fixas - 101,80 €.
- 2-(...)
3-(...)
4-(...)

Cláusula 59.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efetivo de trabalho, nos seguintes valores:

- a) 1,97 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efetuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;
- b) 1,13 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efetuado, grande risco de falhas;
- c) 0,63 € para operadores de vias automáticas de portagem, sempre que a função seja exercida localmente nas portagens e desde que se mantenha nessa função a responsabilidade pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Cláusula 67.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 11,14 € por cada dia de trabalho efetivo.

- 2-(...)
3-(...)
4-(...)
5-(...)
6-(...)
7-(...)

Cláusula 77.^a

Complemento do subsídio de alimentação

Durante o ano 2024 as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na cláusula 67.^a, no valor de 0,20 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de Segurança Social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

ANEXO III

Tabela salarial 2024

Categoria	Níveis						
	1	2	3	4	5	6	
1- Supervisor/encarregado	1 739,00 €	1 894,00 €	1 973,00 €	2 052,00 €	2 170,00 €	2 329,00 €	
2- Supervisor/encarregado adjunto	1 542,00 €	1 620,00 €	1 701,00 €	1 778,00 €	1 854,00 €	1 933,00 €	
3- Operador de vias automáticas de portagem	1.º grau	1 184,00 €	1 251,00 €	1 320,00 €	1 390,00 €	1 462,00 €	1 542,00 €
	2.º grau	820,00 €	873,00 €	949,00 €	1 015,00 €	1 083,00 €	1 167,00 €
4- Operador principal de portagem	1 184,00 €	1 251,00 €	1 320,00 €	1 390,00 €	1 462,00 €	1 542,00 €	
5- Operador de portagem	820,00 €	873,00 €	949,00 €	1 015,00 €	1 083,00 €	1 167,00 €	
6- Operador de centro de controlo de tráfego	1 184,00 €	1 251,00 €	1 320,00 €	1 390,00 €	1 462,00 €	1 542,00 €	
7- Oficial de conservação e manutenção	1 120,00 €	1 180,00 €	1 251,00 €	1 329,00 €	1 408,00 €	1 481,00 €	
8- Ajudante de conservação e manutenção	820,00 €	855,00 €	936,00 €	1 015,00 €	1 093,00 €	1 167,00 €	
9- Fiel de armazém	951,00 €	1 014,00 €	1 068,00 €	1 131,00 €	1 203,00 €	1 265,00 €	
10- Técnico administrativo	1 189,00 €	1 265,00 €	1 364,00 €	1 463,00 €	1 579,00 €	1 739,00 €	
11- Escriturário	874,00 €	951,00 €	1 032,00 €	1 108,00 €	1 189,00 €	1 265,00 €	
12- Operador administrativo ⁽¹⁾	834,00 €	914,00 €	1 032,00 €	1 108,00 €	1 189,00 €	1 265,00 €	
13- Tesoureiro	1 265,00 €	1 364,00 €	1 463,00 €	1 579,00 €	1 739,00 €	1 896,00 €	

⁽¹⁾ Telefonista - Recepcionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 20 de maio de 2024.

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

Pedro José Lacerda Morgado Fernandes de Carvalho, administrador-delegado.

José Maria de Ojeda Ruiz de Luna, administrador-delegado.

Pela GEIRA, SA:

Pedro José Lacerda Morgado Fernandes de Carvalho, presidente do conselho de administração.

Manuel António Garcia de Matos, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, mandatário.

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

Catarina Maria Silva Fachadas, mandatária.

Nelson Jorge Neves Moita, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, mandatário.

Texto consolidado

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1-O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, as empresas Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA, e GEIRA, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais que o subscrevem.

2-Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o número de trabalhadores abrangido pelo presente acordo, à data da sua assinatura, é de 148, sendo o número de empregadores 2.

3-As empresas outorgantes do presente acordo desenvolvem as seguintes actividades:

Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA - Gestão de infra-estruturas dos transportes terrestres (CAE 52211);

GEIRA, SA - Outras actividades auxiliares de transportes terrestres (CAE 52213).

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período mínimo de vigência de 12 meses, produzindo a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária efeitos reportados a 1 de janeiro de cada ano.

2-A denúncia e os processos de revisão do presente ACT reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

3-O presente acordo altera o ACT outorgado entre a Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA e outra, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2020 (texto consolidado), com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023.

CAPÍTULO II

Actividade sindical no interior das empresas

Cláusula 3.^a

Disposições gerais

1-Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, nos termos da lei.

2-Os trabalhadores que sejam membros da direcção, ou órgão equivalente, de uma associação sindical dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

3-Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito mensal de horas estabelecido na lei.

Cláusula 4.^a

Reuniões

1-Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade de laboração das empresas, nos casos de trabalho por turnos, de trabalho suplementar e de assistência aos clientes e desde que, nos restantes casos, assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2-As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical de delegados das empresas ou, não se encontrando esta constituída, pela comissão de delegados sindicais respectiva, caso em que o limite de quinze horas se reportará a cada trabalhador individualmente considerado.

3-As entidades promotoras das reuniões, nos termos dos números anteriores, são obrigadas a comunicar às empresas ou a quem as represente e aos trabalhadores interessados, com antecedência mínima de um dia, a

data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias nos locais existentes para o efeito, nos termos previstos no número 2 da cláusula 6.^a

4- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação às empresas, a efectuar com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Competência dos delegados sindicais

Os delegados sindicais têm competência e poderes para desempenhar as funções que lhe são atribuídas neste ACT e na lei, com observância dos preceitos neles estabelecidos.

Cláusula 6.^a

Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal das empresas, instalações ou serviços em causa.

2- Os locais de afixação serão reservados pelas empresas, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respectivo estabelecimento.

3- Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, actividade sindical no interior das empresas, sem prejuízo do serviço e das normas constantes do regulamento de segurança.

4- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 7.^a

Instalação das comissões

As empresas obrigam-se a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior daquela ou na sua proximidade, que seja apropriado para o exercício das suas funções, de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 8.^a

Direitos e garantias dos dirigentes das organizações sindicais

1- A direcção interessada deverá comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o tempo de ausência que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

2- Os membros da direcção, ou órgão equivalente das associações sindicais, não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 9.^a

Número de delegados sindicais nas empresas

1- O número máximo de delegados sindicais nas empresas, a quem são atribuídos crédito de horas e reconhecidos os direitos e garantias previstos na lei, é determinado pela forma seguinte:

- a) Menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um;
- b) De 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois;
- c) De 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três;
- d) De 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - Seis;
- e) 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

3- A direcção do sindicato comunicará às empresas a identificação dos delegados sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

CAPÍTULO III

Admissão, preenchimento de vagas e carreiras profissionais

Cláusula 10.^a

Condições gerais de admissão e preenchimento de vagas

1- Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as condições específicas previstas neste ACT.

2- O preenchimento de vagas far-se-á, prioritariamente, por concurso interno, ao qual poderão concorrer os trabalhadores das empresas e os contratados em regime de trabalho temporário ou de prestação de serviços, que reúnam as condições exigidas pelo perfil da função.

3- Ficando deserto o concurso interno, ou se os concorrentes não reunirem as condições exigidas, recorrerão as empresas ao recrutamento externo.

4- As admissões para os quadros das empresas serão precedidas de exame médico adequado, sendo os respectivos custos suportados pelas empresas.

5- O contrato de trabalho constará de documento escrito, assinado por ambas as partes, em dois exemplares, um destinado às empresas e o outro ao trabalhador, o qual deverá conter a informação prevista na lei.

Cláusula 11.^a

Carreiras profissionais

1- As empresas devem desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação, rotação e de acesso a funções mais qualificadas, dentro da mesma profissão, em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas aos trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2- As condições específicas de admissão e acesso nas carreiras profissionais são definidas no anexo II.

3- As empresas poderão, excepcionalmente, não exigir as habilitações literárias mínimas para a progressão nas carreiras profissionais, desde que os trabalhadores reúnam, nomeadamente pela experiência adquirida e pela formação prestada pelas empresas, as condições exigidas para o exercício de funções mais qualificadas, comprovadas por testes e exames adequados.

Cláusula 12.^a

Classificação dos trabalhadores

1- Quando os trabalhadores desempenhem, com carácter de regularidade ou por período igual ou superior a seis meses no espaço de um ano, tarefas que correspondam a categoria superior, serão classificados nessa categoria, sem prejuízo de continuarem a exercer as tarefas que vinham a desempenhar.

2- O regime previsto no número anterior não é aplicável à substituição de trabalhadores em situação de impedimento do exercício das suas funções.

3- As empresas só podem baixar a categoria profissional do trabalhador em caso de estrita necessidade, com o seu acordo escrito, parecer prévio do respectivo sindicato e autorização da Autoridade para as Condições do Trabalho.

4- Os cargos de direcção e de chefia de serviços directamente dependentes da administração e bem assim como os cargos ou funções cuja natureza pressuponha uma efectiva relação de confiança, nomeadamente os de secretariado pessoal ou funcional de titulares de cargos de administração, de direcção ou de chefia de serviços, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da lei.

Cláusula 13.^a

Contratos a termo

1- A admissão de trabalhadores contratados a termo resolutivo fica sujeita ao regime legal respectivo.

2- Os trabalhadores contratados a termo têm preferência, em igualdade de condições, na admissão de trabalhadores para o quadro permanente das empresas.

Cláusula 14.^a

Período experimental

1- Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho e constar do documento a que se refere o número 5 da cláusula 10.^a, a admissão dos trabalhadores é sempre feita a título experimental pelos períodos estabelecidos no anexo II deste ACT.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, as empresas terão de dar um aviso prévio de 7 dias ou, não o fazendo, pagar a remuneração correspondente ao número de dias de aviso prévio em falta.

4- Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

Cláusula 15.^a

Quadros de pessoal

As empresas são obrigadas a enviar ao sindicato, até 30 de novembro de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como a afixá-los em local visível e apropriado, durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 16.^a

Deveres das empresas

1- As empresas obrigam-se a:

- a) Cumprir as obrigações decorrentes deste ACT e da legislação do trabalho aplicável;
- b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;
- c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Não exigir do trabalhador execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou nas empresas;
- e) Facultar ao trabalhador elementos do seu processo individual, sempre que aquele, justificadamente, o solicite;
- f) Passar certificados de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;
- g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador e, de um modo geral, contribuir para a elevação dos seus níveis profissional e de produtividade;
- h) Reconhecer, nos termos da lei, a propriedade intelectual do trabalhador em relação a invenções ou descobertas suas que envolvam desenvolvimento ou melhoria de processos de laboração e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, sem prejuízo para as empresas do direito de preferência na sua utilização;
- i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não façam parte do seu posto de trabalho ou não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei;
- j) Segurar os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho e também contra acidentes pessoais de que possam resultar incapacidade permanente ou morte, incluindo os que ocorram durante as deslocações de ida e regresso de trabalho e durante os intervalos para refeições;
- l) Nas relações reguladas pelo ACT deve ser observado o princípio da não discriminação baseada na ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas e sindicalização.

2- As empresas devem prestar à associação sindical outorgante as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste ACT.

3- As empresas devem prestar, igualmente, aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em reclamações ou queixas fundamentadas que apresentem, devendo a resposta ser dada em tempo oportuno.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações decorrentes deste ACT e da legislação do trabalho aplicável;
- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) 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 as empresas;
- f) Cooperar com as empresas para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- g) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- h) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pelas empresas;
- i) Promover ou executar os actos tendentes à melhoria de produtividade das empresas e da qualidade de serviço, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- j) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;
- l) Guardar lealdade às empresas, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;
- m) Frequentar as acções de formação profissional a que se refere a alínea g) do número 1 da cláusula anterior e procurar obter, no âmbito delas, o melhor aproveitamento.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado às empresas:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deles ou dos seus colegas;
- d) Baixar a categoria ou a retribuição dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT;
- e) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo o disposto neste ACT e na lei;
- f) Obrigar os trabalhadores a adquirirem bens ou a utilizarem serviços fornecidos pelas empresas ou por ela indicados;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir qualquer trabalhador, salvo nos termos da lei;
- i) Transferir o trabalhador para outro posto de trabalho de conteúdo funcional significativamente diferente, salvo por acordo das partes ou se daí não resultarem afectados direitos do trabalhador.

Cláusula 19.^a

Quotizações sindicais

As empresas obrigam-se a deduzir nos salários e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução e envio.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Organização temporal do trabalho - Princípios gerais

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

2- Compete às empresas a organização temporal do trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos horários que melhor se adequem às diferentes actividades e/ou instalações, dentro do quadro normativo fixado na lei e neste ACT.

3- Sempre que as empresas pretendam proceder a alterações não individuais na organização temporal do trabalho, deverão ouvir previamente as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- Quando qualquer trabalhador mude, com carácter definitivo ou temporário, de regime de organização temporal de trabalho, ou para outras instalações ou actividade, fica sujeito às condições genéricas nestas aplicáveis ao grupo profissional a que pertença, nomeadamente em relação à duração e horário de trabalho, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

5- Nenhum trabalhador pode mudar para regime de trabalho por turnos rotativos, excepto se existir acordo escrito das partes para o efeito.

6- O período normal de trabalho não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos ou quarenta horas semanais, de acordo com os horários em vigor por grupos profissionais e/ou por actividades e instalações.

7- São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e de termo do período normal de trabalho, bem como as de intervalo de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário de turnos - Aquele em que existem, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários que se sucedam sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário para o subsequente, de harmonia com uma escala pré-estabelecida;

c) Horário flexível - Aquele em que a duração do período normal de trabalho diário, bem como as horas do seu início e termo e dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios;

d) Isenção de horário de trabalho - Aquele em que os trabalhadores não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, não se compreendendo nele os dias de descanso semanal e os feriados.

8- Sempre que nas mesmas instalações e em postos de trabalho idênticos, nomeadamente em actividades de laboração contínua, vigorarem, simultaneamente, regimes de horários fixos e de horários por turnos, a cada um deles aplicar-se-ão as normas específicas previstas neste ACT, só podendo haver mudança individual de regime ou modalidade de turno com a anuência do trabalhador, formalizada pelas partes em acordo escrito.

9- As empresas devem facilitar a passagem dos trabalhadores para horários fixos, se a mesma se mostrar compatível com a normalidade de funcionamento dos serviços, caso os tenha estabelecido no mesmo local e para a respectiva categoria profissional, devendo, para este efeito, apreciar os pedidos de alteração, formulados nesse sentido pelos trabalhadores de turno, privilegiando os que comprovarem motivos de saúde, os mais idosos e os que estejam há mais anos nesse regime, por esta ordem.

10- Os trabalhadores de três turnos, que passem para um regime de trabalho normal ou de dois turnos, por iniciativa e no interesse exclusivo das empresas ou por incapacidade temporária ou permanente resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, manterão o subsídio de turno que vinham auferindo ou a diferença entre este e o que for aplicável ao novo regime de turnos que passem a praticar, sendo esses valores absorvidos gradualmente pelos aumentos salariais de modo a que essa absorção não exceda:

a) 30 % no primeiro aumento;

b) 35 % no segundo aumento;

c) 35 % no terceiro aumento.

11- O tempo gasto pelos trabalhadores fora dos seus períodos normais de trabalho, nas suas deslocações a tribunais, para prestarem depoimento como testemunhas indicadas pelas empresas ou, em acções judiciais originadas por violação do pagamento de taxas de portagem, é, para todos os efeitos, considerado como trabalho suplementar.

12- Sem prejuízo do intervalo mínimo de doze horas entre períodos normais de trabalho, nos termos previstos na lei, é garantido aos trabalhadores um período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos diários consecutivos de trabalho.

13- Os trabalhadores que trabalhem ininterruptamente em equipamentos com visor, devem interromper essa tarefa por períodos de dez minutos, no fim de cada duas horas de trabalho consecutivas, podendo, nesses períodos, executar outras tarefas compatíveis, sem prejuízo de, em qualquer caso, essas interrupções serem consideradas como tempo de trabalho efectivo.

Cláusula 21.^a

Regime de horários fixos

1- Salvo o disposto no número seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição, não inferior a uma hora, nem superior a duas horas e meia, o qual deverá ser fixado de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas seguidas de trabalho.

2- Nos horários fixos estabelecidos em actividades e postos de trabalho de laboração contínua, o número de horas seguidas de trabalho pode ser alargado até seis e o intervalo para refeição pode ser reduzido até trinta minutos, mas sempre com início e termo pré-determinados para cada trabalhador, no pressuposto de que serão facultados pequenos intervalos intercalares para descanso, considerados como tempo de serviço efectivo, de duração e frequência irregulares e dependentes das características dos postos de trabalho e das exigências da actividade em que estes se inserem.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar dos trabalhadores a que se refere o número 2 são, respectivamente, o domingo e o sábado, sem prejuízo de, por acordo das partes, poderem ser fixados dias diferentes para o efeito.

Cláusula 22.^a

Regime de horário por turnos

1- Poderão ser organizados os seguintes esquemas de turnos:

- a) Quatro turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- b) Três turnos com folgas variáveis (laboração contínua);
- c) Três turnos com uma folga fixa e outra variável;
- d) Três turnos com duas folgas fixas;
- e) Dois turnos com duas folgas variáveis;
- f) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável;
- g) Dois turnos com duas folgas fixas.

2- As empresas obrigam-se a afixar quadrimestralmente, com antecedência mínima de 15 dias, as escalas de turno, sempre que surja a necessidade de alterações ou ajustamentos às escalas anuais.

3- O período normal de trabalho não poderá exceder oito horas e trinta minutos por dia e quarenta horas por semana, estas em termos de média anual.

4- O intervalo para refeição terá uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado como tempo de serviço efectivo, sempre que o início e o termo desse período não sejam, para cada trabalhador, fixos e pré-determinados.

5- Sempre que a duração dos períodos normais de trabalho diários e semanais - estes em termos de média anual - não forem superiores a sete e trinta e cinco horas, respectivamente, será permitida a prestação continuada de trabalho até seis horas consecutivas, sem prejuízo de uma pausa de cerca de quinze minutos, considerada como tempo efectivo de serviço.

6- Os trabalhadores que tiverem sido contratados no sistema específico de turnos de quatro dias de trabalho seguidos e dois dias de descanso, só poderão mudar para outro sistema de turnos por acordo, escrito, de ambas as partes.

7- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições, os trabalhadores podem abandonar os seus locais de trabalho.

8- Nos centros de controlo e nas barreiras de portagem, os operadores de centro de controlo e os operadores principais de portagens, respectivamente, exercendo funções com períodos intermitentes de actividade, não poderão abandonar os seus postos de trabalho para tomarem as refeições, e o período de descanso, não inferior a trinta minutos, poderá ser repartido, excepto quando houver trabalhadores em sobreposição ou se for possível proceder à sua substituição, sem prejuízo dos serviços.

9- Quando as refeições não puderem, comprovadamente, ser tomadas no período fixo pré-determinado ou dentro dos limites e condições previstas nos números anteriores, o trabalho prestado no tempo de refeição é considerado como trabalho suplementar.

10- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, as empresas obrigam-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11- O trabalhador só poderá ser mudado do turno para que esteja escalado, após um período de descanso não inferior a vinte e quatro horas.

12- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, por sua iniciativa, nas seguintes condições:

- a) Acordo dos interessados;
- b) Aceitação prévia das empresas;
- c) Não violação de normas legais imperativas;
- d) Não impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia;
- e) Não pressuponha o direito a pagamento suplementar.

13- O trabalhador com mais de 55 anos de idade, ou que tenha trabalhado em regime de três turnos durante mais de 15 anos, e que pretenda passar a um regime de horário normal ou de dois turnos, poderá fazê-lo, nas seguintes condições:

- a) Solicitação por escrito;
- b) Possibilidade de colocação do trabalhador em regime de horário normal ou de dois turnos, na mesma profissão ou noutra em que possa ser reconvertido;
- c) Possibilidade de preenchimento da vaga em regime de três turnos por trabalhador das empresas ou por recrutamento externo.

14- Para efeitos do disposto no número anterior, as empresas analisarão os fundamentos apresentados pelos interessados, conferindo prioridade aos trabalhadores mais idosos e/ou com maior número de anos de serviço em regime de turnos, salvo nos casos em que razões mais relevantes, relacionadas com aqueles fundamentos, devam prevalecer sobre este critério.

15- Qualquer trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar em regime de turnos, deverá passar ao regime de horário normal, com observância do disposto nas alíneas seguintes:

- a) A comprovação da situação referida neste número far-se-á mediante parecer dos médicos do trabalhador e das empresas;
- b) Se os pareceres médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, recorrer-se-á a um terceiro médico designado de comum acordo entre as empresas e o trabalhador, caso em que o respectivo parecer será vinculativo para ambas as partes;
- c) Não havendo regime de trabalho normal para a sua profissão ou categoria profissional, as empresas procurarão reconverter o trabalhador para outra profissão ou categoria profissional para a qual tenha aptidão e capacidade física e desde que se verifiquem vagas, de forma a procurar evitar que se opere a caducidade do contrato.

16- Os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua não poderão abandonar o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu período normal de trabalho, sem que sejam substituídos, devendo, porém, as empresas adoptar as medidas necessárias para que as substituições se concretizem logo que possível.

Cláusula 23.^a

Regime de horário flexível

1- Podem as empresas, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

2- Os trabalhadores não poderão prestar mais de oito horas e trinta minutos de trabalho normal em cada dia, nem o intervalo de descanso pode ser inferior a uma hora.

3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios, a observar no regime de horário flexível, devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas e trinta minutos.

4- Os horários flexíveis só poderão ser alterados depois de ouvido o trabalhador e a organização sindical subscritora deste acordo colectivo de trabalho que o represente.

Cláusula 24.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente ACT ou praticados nas empresas.

2- A remuneração mensal e as prestações pecuniárias directas, com excepção do subsídio de refeição regulado na cláusula 67.^a, serão proporcionais ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por base os valores previstos neste ACT para o trabalho a tempo completo equivalente.

Cláusula 25.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando por escrito a sua concordância, exerçam cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização, e aqueles que executem trabalhos preparatórios ou complementares que devam ser efectuados fora dos limites do horário normal de trabalho ou cuja actividade se exerça de forma regular fora das instalações fixas das empresas e sem controlo imediato da hierarquia.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na lei, considera-se trabalho suplementar aquele que for prestado fora dos períodos normais de trabalho e tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pelas empresas, através da hierarquia competente.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para as empresas ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano e trabalhador.

4- O trabalho suplementar será prestado segundo indicação da hierarquia, dada com a antecedência possível.

5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, invocando motivos atendíveis, expressamente solicitar a sua dispensa.

6- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Que sejam portadores de deficiência;
- b) Trabalhadoras grávidas, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a dois anos;
- c) A trabalhadora, durante todo o tempo que durar a amamentação, se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- d) Menores;
- e) Outros trabalhadores legalmente isentos.

7- Se o trabalhador, em horário de turnos rotativos, prolongar o seu período de trabalho, tem direito a não reiniciar o trabalho sem terem decorrido dez horas após o termo do período suplementar.

8- O trabalhador tem direito a que lhe seja fornecida ou paga uma refeição, até ao limite de 1,5 do valor do subsídio referido na cláusula 67.^a, sempre que preste três ou mais horas de trabalho suplementar e este coincida com as horas normais das principais refeições:

- a) Almoço - Das 12h00 às 14h00;
- b) Jantar - Das 19h00 às 21h00.

9- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, sendo superior a três horas, seja iniciada depois das 23h00 ou termine depois das 0h00, as empresas fornecerão ou pagarão ao trabalhador uma ceia de valor igual ao subsídio previsto na cláusula 67.^a

10- Sempre que a prestação de trabalho suplementar, em antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, se inicie até às 6h00, as empresas fornecerão um pequeno-almoço ou pagarão um subsídio de valor correspondente a 25 % do subsídio de refeição previsto na cláusula 67.^a

11- Para tomar as refeições previstas no número 8, o trabalhador terá direito a um intervalo, não superior a meia hora, pago como trabalho suplementar, sempre que não possa abandonar as instalações em que presta serviço.

12- As empresas ficam obrigadas a fornecer, a assegurar ou a pagar transporte sempre que, no âmbito da matéria prevista nesta cláusula:

a) O trabalhador preste trabalho suplementar que não seja em prolongamento ou antecipação do seu período normal de trabalho;

b) O trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza, mesmo que o trabalho suplementar seja em antecipação ou prolongamento do seu período normal de trabalho.

13- Se as empresas não fornecerem ou não assegurarem o transporte, nos termos e condições do número anterior, pagarão a despesa que o trabalhador efectiva e comprovadamente suporte com o meio de transporte utilizado, desde que previamente acordado com as empresas, aplicando-se o disposto na cláusula 38.^a, quando for caso disso.

14- Podem as empresas, em alternativa ao regime previsto no número anterior, e de acordo com a vontade expressa pela maioria dos trabalhadores envolvidos, pagar o valor fixo de 2,80 € por cada deslocação.

15- Não sendo o trabalho suplementar prestado em antecipação ou prolongamento do período normal, o tempo gasto no transporte, até ao limite de meia hora por percurso, será pago como se de trabalho suplementar se tratasse, sem prejuízo de tratamentos específicos mais favoráveis resultantes de contratos individuais de trabalho.

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

17- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode ser substituído por remuneração, em dobro, do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

Cláusula 27.^a

Regime de prevenção

1- As empresas poderão instituir regimes de prevenção, que porão em funcionamento na medida das necessidades e conveniências dos serviços.

2- A prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador para comparecer, em caso de necessidade, no local que lhe estiver, por escala, destinado.

3- A disponibilidade referida no número anterior implica a permanência do trabalhador em casa ou em local de fácil comunicação, para efeitos de convocação e rápida comparência.

4- Só prestarão serviço em regime de prevenção os trabalhadores que, por escrito, tiverem concordado com o mesmo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar pelas empresas.

5- O período de prevenção inicia-se no fim do período normal de trabalho de sexta-feira e termina no fim do período normal de trabalho da sexta-feira seguinte.

6- A convocação do trabalhador em regime de prevenção compete ao superior hierárquico da instalação ou área e deverá restringir-se às intervenções necessárias à normalidade do funcionamento das estruturas ou impostas por situações que afectem a economia das empresas e que não possam esperar por assistência durante o período normal de trabalho.

7- As intervenções verificadas serão registadas em impresso próprio fornecido pelas empresas.

8- O regime de prevenção não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, excepto para os trabalhadores admitidos nas empresas até ao dia 30 de novembro de 2003, para os quais o trabalho nocturno é o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 29.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado, excepto nos casos previstos nos números seguintes.

2- Nos regimes de turnos com folgas variáveis, os dias de descanso semanal são os fixados nas respectivas escalas, nas quais se distinguirão os obrigatórios dos complementares.

3-O período mínimo a adicionar ao dia de descanso semanal obrigatório será de:

a) Seis horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua cujos períodos normais de trabalho, diário e semanal, não excedam, respectivamente, 7 e 35 horas, e tenham, em média quadrimestral, com os devidos acertos, pelo menos, dois dias de descanso por semana;

b) Oito horas para os trabalhadores em regime de turnos de laboração contínua com períodos normais de trabalho, diário e semanal, de 8 e 40 horas, respectivamente, e desde que tenham, pelo menos, 8 dias de descansos compensatórios anuais, para além dos dois dias de descanso por semana em termos de média quadrimestral, com os devidos acertos.

4-Nos regimes de turno com folgas variáveis, em cada sete dias, dois terão de ser de descanso semanal, em termos de média anual.

5-O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito de transferir, nos termos legais, o dia de descanso não observado, sem prejuízo da sua retribuição normal.

6-O disposto no número anterior não se aplica se o trabalho for em antecipação ou prolongamento de um período normal de trabalho e não exceder duas horas, excepto se, num período de um mês, for atingido o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

7-O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório, que não tenha lugar em prolongamento ou em antecipação do período normal de trabalho, dará lugar a um descanso compensatório de meio período normal de trabalho, quando aquele não exceder quatro horas.

8-O dia de descanso complementar pode, por acordo das partes, ser gozado fraccionadamente em meios-dias a pedido do trabalhador, ou em dia diverso do normal.

9-À prestação de trabalho em dias de descanso semanal ou feriados aplica-se o disposto na cláusula 26.^a, no que se refere ao pagamento do preço das refeições e do tempo gasto para as tomar, bem como ao tempo gasto nos trajectos e no transporte.

Cláusula 30.^a

Substituições temporárias

1-Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, passará a receber, pelo menos, a retribuição mínima fixada neste ACT para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que for titular o trabalhador substituído.

2-Entende-se por substituição temporária a ocupação, por determinado trabalhador, de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

3-Os trabalhadores que venham substituindo temporariamente e com regularidade titulares de funções mais qualificadas terão prioridade no preenchimento de vagas que ocorram para essas funções.

Cláusula 31.^a

Alteração de profissão

1-A mudança de profissão de um trabalhador só poderá verificar-se mediante o seu acordo expresso, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2-Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de actividade das empresas, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção útil do seu contrato de trabalho, obrigando-se as empresas a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

Cláusula 32.^a

Local de trabalho

1-O local de trabalho deverá ser definido no acto de admissão de cada trabalhador.

2-Na falta dessa definição, entende-se por local de trabalho não só a instalação das empresas a que o trabalhador se encontre adstrito, como também a área dentro da qual lhe cumpre exercer as funções que integram o seu posto de trabalho.

3-Na gestão dos recursos humanos afectos à prestação de trabalho nas portagens, as empresas deverão privilegiar a aproximação dos respectivos trabalhadores das suas residências relativamente às barreiras de portagens em que desempenhem funções.

Cláusula 33.^a

Transferência do local de trabalho

1-Entende-se por transferência do local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local, definido nos termos da cláusula anterior.

2-Salvo estipulação em contrário, as empresas só poderão transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3-No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à respectiva indemnização legal, salvo se as empresas provarem que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

Cláusula 34.^a

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1-Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa das empresas, estas acordarão com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência.

2-O documento de abertura do concurso interno que possa implicar transferência do local de trabalho incluirá, obrigatoriamente, as condições de transferência garantidas pelas empresas aos trabalhadores que a ele concorram.

Cláusula 35.^a

Deslocações em serviço

1-Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local de trabalho.

2-As condições das deslocações em serviço são as definidas na cláusula seguinte.

Cláusula 36.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1-A empresa pagará ao trabalhador as despesas directamente causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, podendo estabelecer limites máximos razoáveis para as despesas com alojamento e alimentação, bem como as despesas com actos preparatórios que sejam necessários para deslocações ao estrangeiro.

2-O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso nas deslocações no Continente é, para todos os efeitos, nomeadamente os de remuneração, considerado período normal de serviço.

3-Para efeitos de fixação dos limites a que se refere o número 1, as empresas procurarão ter em conta, entre os parâmetros de referência relevantes para o caso, o nível de preços correntes na respectiva localidade.

Cláusula 37.^a

Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1-Durante as deslocações, as empresas assegurarão a respectiva cobertura de riscos através de um seguro de acidentes pessoais, bem como o pagamento de despesas com assistência médica, hospitalar e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser assegurados pela Segurança Social ou por entidade seguradora.

2-Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares, as empresas suportarão os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

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

4-O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

5-O trabalhador, caso opte pelo gozo das férias no local em que está deslocado, não tem direito ao pagamento de despesas correspondentes ao período de férias.

6- O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

Cláusula 38.^a

Utilização de viatura própria

Sem prejuízo de outro tipo de acordo estabelecido entre as empresas e o trabalhador, as deslocações efetuadas com a utilização de viatura própria do trabalhador, se autorizadas pelas empresas, determinam o pagamento, por cada quilómetro percorrido, do valor legalmente fixado como limite de isenção para efeitos de incidência tributária.

Cláusula 39.^a

Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações das empresas, para com os trabalhadores deslocados em serviço, subsistem durante os períodos de inactividade cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 40.^a

Princípio geral

As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes à proteção da maternidade e paternidade, ao trabalhador-estudante e ao trabalho de menores.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 41.^a

Feriados

1- Para além dos legalmente obrigatórios, são considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal ou, quando este não exista, o feriado distrital.

2- Em substituição dos feriados de Terça-Feira de Carnaval e municipal poderão ser observados como feriados quaisquer outros dias em que acordem as empresas e a maioria dos trabalhadores adstritos a um mesmo local de trabalho.

Cláusula 42.^a

Duração e marcação de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito a gozar, em cada ano civil, 23 dias úteis de férias remuneradas, prevalecendo, todavia, os regimes especiais previstos neste ACT e na lei.

2- No ano civil da admissão o trabalhador tem direito após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração de contrato até ao máximo de 20 dias úteis, podendo o trabalhador usufruir esse período de férias até 30 de junho do ano subsequente.

3- Da aplicação do disposto no número anterior não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias superior a trinta dias úteis no mesmo ano civil.

4- Para efeitos dos números anteriores, só não se consideram dias úteis sábados, domingos e feriados.

5- As férias poderão ser gozadas num único período ou repartidas, com os limites fixados no número seguinte.

6- É obrigatório o gozo de um período de, pelo menos, dez dias úteis consecutivos de férias, ou de dois terços do período total de férias, quando igual ou inferior a 22 dias úteis, respectivamente.

7- Os trabalhadores submetidos ao regime de contrato a termo, com duração inferior a seis meses, têm direito a dois dias úteis de férias, por cada mês de trabalho.

8- A época de gozo de férias será fixada por acordo entre as empresas e o trabalhador.

9- Na falta de acordo, previsto no número anterior, o período de gozo de férias será fixado pelas empresas, ouvidos os representantes dos trabalhadores, devendo recair entre 1 de maio e 31 de outubro.

10- As empresas elaborarão e afixarão em cada instalação, até 15 de abril, o mapa geral de férias referente a cada ano, o qual deverá permanecer afixado até ao dia 31 de outubro.

11- Na marcação dos períodos de férias, será, sempre que possível, assegurado o gozo simultâneo das férias pelos membros do mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço das empresas.

Cláusula 43.^a

Efeito nas férias da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efectivo, a dois dias úteis de férias, por cada mês de serviço prestado, e respectivo subsídio, até ao máximo de vinte dias úteis.

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

4- No caso das licenças de parto não é exigido o decurso do período de seis meses para início do gozo das férias.

Cláusula 44.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

Cláusula 45.^a

Comunicação das faltas

1- Além das normas gerais sobre a matéria, a comunicação e prova sobre as faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias;

b) Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se as empresas decidirem o contrário.

Cláusula 46.^a

Faltas justificadas e meios de prova

1- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei e neste ACT, bem como aquelas que as empresas considerem como tal.

2- Consideram-se justificadas, para além de outras previstas na lei, as faltas dadas pelos motivos e nas condições a seguir indicados, desde que o trabalhador faça prova dos mesmos:

Motivo	Tempo de falta	Prova
1- Casamento.	Quinze dias seguidos, por altura do casamento.	Apresentação de certidão ou boletim de casamento.
2- Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, companheiro(a) com quem vivia maritalmente, ou de parentes ou afins em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, pais, padrastos, sogros, genros e noras).	Até cinco dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Apresentação de certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária, ou pela autarquia local. No caso de faltas por falecimento de pessoas sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele viviam em comunhão de mesa e habitação, deverá o facto ser atestado pela junta de freguesia.
3- Falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou segundo grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos, contados imediatamente após o óbito, e incluindo a data deste.	As faltas dadas pelos motivos referidos nos números 2 e 3, que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos, só poderão ser justificadas em casos excepcionais.
4- Funeral de parentes referidos nos números 2 e 3, quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável.	
5- Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino.	Dois dias para a prova escrita mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior.	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
6- Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador: <i>a)</i> Doença ou acidente de trabalho; <i>b)</i> Cumprimento de obrigações legais (como por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, policial e outros actos obrigatórios); <i>c)</i> Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;	<i>a)</i> O que for considerado indispensável. <i>b)</i> O que for considerado indispensável. <i>c)</i> O indispensável, como tal reconhecido pelas empresas, não superior a dois dias, salvo casos excepcionais.	<i>a)</i> Apresentação de boletim de baixa da Segurança Social, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico das empresas, nos termos da lei. <i>b)</i> Documento passado e autenticado pela entidade junto da qual o trabalhador teve de cumprir a obrigação legal, onde constem a data e o período de tempo de presença do trabalhador. A declaração das entidades abonadoras da justificação pode também ser feita no impresso próprio para justificação das faltas. A apresentação da convocatória não é suficiente para justificar a falta. <i>c)</i> As faltas deverão ser justificadas por declaração médica que refira ser urgente e inadiável a assistência familiar a prestar pelo trabalhador ou mediante verificação de tal necessidade por médico das empresas.
7- Acompanhamento da situação educativa do filho menor.	Até quatro horas por trimestre.	Declaração da escola.

8- Exercício de funções de membros de assembleia de voto em eleições para órgãos do poder central e local e actos equiparados.	Os dias previstos na lei.	Cópia da notificação oficial da nomeação e confirmação oficial da presença.
--	---------------------------	---

Cláusula 47.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

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

a) As previstas na alínea *c)* do ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando respeitem a assistência inadiável a filho ou neto, sempre que a Segurança Social assegure o respectivo pagamento;

b) As dadas por motivo de doença, nos termos da lei, sem prejuízo do regime de complementos do subsídio de doença previstos na cláusula 63.^a;

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

d) As previstas na alínea *b)* do ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando o cumprimento das obrigações legais derive de facto directamente imputável ao trabalhador ou a terceiro que o deva indemnizar, não se considerando como tais as ausências de trabalhadores convocados como testemunhas das Empresas em acções em que esta seja autora ou ré;

e) As previstas na alínea *c)* do ponto 6 do número 2 da cláusula anterior, quando em cada ano civil excedam 30 dias, sem prejuízo do regime previsto na alínea *a)*;

f) As dadas pelos membros da direcção ou órgão equivalente da associação sindical e pelos representantes dos trabalhadores, para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem.

Cláusula 48.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas na cláusula 46.^a

2- Nos termos da lei, as faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

4- Incorrerá em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano;

b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;

c) Faltar nas circunstâncias previstas no número anterior.

Cláusula 49.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de vinte dias úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 50.^a**Impedimentos prolongados**

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar, com categoria e demais regalias a que tenha direito no termo da suspensão.

3- Se o trabalhador impedido de prestar serviço por detenção ou prisão não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato de trabalho tiver sido cessado por qualquer dos fundamentos previstos na lei.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, no dia imediato ao da cessação do impedimento, sob pena de procedimento disciplinar por faltas injustificadas.

5- O contrato de trabalho caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6- O impedimento prolongado não prejudica a caducidade do contrato de trabalho no termo do prazo pelo qual tenha sido celebrado.

7- A suspensão por impedimento prolongado não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato de trabalho, ocorrendo justa causa.

Cláusula 51.^a

Licenças sem retribuição

1- As empresas poderão conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores.

2- Em caso de recusa, esta será fundamentada, por escrito, nos termos legais.

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

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

5- A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

CAPÍTULO IX

Retribuição do trabalho

Cláusula 52.^a

Remuneração

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato e do presente ACT, o trabalhador tiver direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Não se consideram retribuição:

a) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes devidas ao trabalhador por deslocações feitas ao serviço das empresas;

b) As gratificações extraordinárias, eventualmente concedidas pelas empresas a título de recompensa ou prémio, salvo se o contrário resultar expressamente do contrato assinado pelas partes;

c) O subsídio de refeição como substitutivo do direito do trabalhador à utilização de refeitórios;

d) Os abonos para falhas.

3- As remunerações mensais de base são as estabelecidas no anexo III.

4- Para cada categoria profissional, prevista no anexo I, há uma remuneração mínima (nível 1) e níveis remuneratórios suplementares, cuja atribuição depende do mérito apurado através das avaliações anuais de desempenho realizadas pelas empresas.

5- A atribuição individual de níveis produzirá efeitos a partir do mês de janeiro do ano em que a mesma ocorrer.

Cláusula 53.^a

Tempo, local e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2- As empresas poderão pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior e com o mínimo de incómodo.

Cláusula 54.^a**Determinação da remuneração horária**

1- O valor da remuneração horária será calculado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{(\text{Remuneração mensal base + adicional + IHT + sub. turno}) \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

2- A fórmula prevista no número anterior será utilizada sempre que se tiver de determinar a remuneração horária, excluindo-se da mesma a remuneração especial por IHT e subsídio de turno, se estiver em causa o pagamento de trabalho suplementar.

Cláusula 55.^a**Subsídio de turno**

1- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio de acordo com os regimes e os valores seguintes:

- g) Três ou quatro turnos com duas folgas variáveis - 210,00 €;
- h) Três turnos com uma folga fixa e outra variável - 169,63 €;
- i) Três turnos com duas folgas fixas - 148,22 €;
- j) Dois turnos com duas folgas variáveis - 130,51 €;
- k) Dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 110,60 €;
- l) Dois turnos com duas folgas fixas - 101,80 €.

2- O subsídio de turno inclui o acréscimo de remuneração por prestação de trabalho nocturno.

3- A remuneração auferida durante o período de férias pelo trabalhador integra o subsídio de turno.

4- O subsídio de turno é devido proporcionalmente ao tempo de serviço prestado em cada mês no respectivo regime.

Cláusula 56.^a**Retribuição do trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição devida por trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 57.^a**Subsídio de prevenção**

O trabalhador abrangido pelo regime de prevenção referido na cláusula 27.^a, tem direito a:

- a) Receber, por cada semana de prevenção, 30 % do subsídio mensal de turno estabelecido para o regime de laboração contínua;
- b) Utilizar equipamentos de comunicação, fornecidos pela empresa, para contactos necessários durante o período de prevenção;
- c) Transporte assegurado ou custeado pela empresa para as deslocações da sua residência ao local da prestação de trabalho e regresso.

Cláusula 58.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

- a) Dias normais de trabalho:
 - 50 % na primeira hora;
 - 75 % nas horas ou fracções subsequentes;
- b) Dias de descanso semanal e feriados:
 - 100 % para as horas prestadas.

Cláusula 58.^a-A

Trabalho normal em dia feriado

1-O trabalhador tem direito à retribuição correspondente a feriado, sem que o empregador a possa compensar com trabalho suplementar.

2-O trabalhador que preste trabalho normal em dia feriado, em empresa não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, tem direito a um acréscimo de remuneração de 75 % ou a descanso compensatório de igual duração ao trabalho prestado, sendo a escolha de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 59.^a

Abono para falhas

Aos trabalhadores que, no exercício das suas funções normais, procedam com frequência e regularidade a cobranças, pagamentos ou recebimentos que impliquem manuseamento de numerário, será atribuído um abono para falhas, por dia efetivo de trabalho, nos seguintes valores:

a) 1,97 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário seja constante ou muito frequente ou envolva quantias avultadas, e efetuado em condições que potenciem um maior risco de falhas;

b) 1,13 € para titulares de funções em que o manuseamento de numerário, sendo, embora, frequente e regular, não acarrete, pela sua menor intensidade e volume e pelas condições em que é efetuado, grande risco de falhas;

c) 0,63 € para operadores de vias automáticas de portagem, sempre que a função seja exercida localmente nas portagens e desde que se mantenha nessa função a responsabilidade pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Cláusula 60.^a

Remuneração durante as férias e subsídio de férias

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

2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3-O subsídio de férias será pago, em regra, no mês de junho, sem prejuízo de ser pago anteriormente, em função do início do maior período de gozo de férias acordado com o trabalhador.

Cláusula 61.^a

Subsídio de Natal

1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a receber, independentemente da assiduidade, mas sem prejuízo do disposto nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, um subsídio de Natal, de valor correspondente a um mês de remuneração, que integrará: Remuneração mensal base, isenção de horário de trabalho, subsídio de turno e adicional.

2 -O subsídio referido no número anterior será pago com a retribuição de novembro, sendo o seu montante determinado pelos valores a que cada trabalhador tiver direito nesse mês.

3-Os trabalhadores, admitidos no decurso do ano a que o subsídio de Natal disser respeito, receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado entre a data da sua admissão e 31 de dezembro.

4-No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, as empresas pagarão ao trabalhador um subsídio de Natal de valor proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

5-No caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador, o trabalhador receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano a que respeita o subsídio, exceptuando-se as licenças de parto, as quais não produzirão qualquer redução no valor do subsídio.

6- Sempre que, durante o ano a que corresponda o subsídio de Natal, o trabalhador aufera remuneração superior à sua remuneração normal, nomeadamente em virtude de substituição, tem direito a um subsídio de Natal que integre a sua remuneração normal, acrescida da diferença entre aquelas remunerações, proporcional ao tempo de serviço em que tenha auferido a remuneração superior até 31 de dezembro.

CAPÍTULO X

Regalias sociais

Cláusula 62.^a

Seguro de saúde

As empresas assegurarão aos seus trabalhadores efectivos e contratados a termo, de duração superior a seis meses, um seguro de saúde, que garantirá uma comparticipação nas despesas com assistência médica e hospitalar.

Cláusula 63.^a

Complemento de subsídio de doença

1- Em caso de baixa por motivo de doença, as empresas completarão o subsídio pago pela Segurança Social de modo a garantir ao trabalhador um valor equivalente à sua remuneração mensal líquida, adoptando igual procedimento em relação ao subsídio de Natal, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O complemento a pagar pelas empresas fica submetido ao seguinte regime:

a) É devido relativamente aos dias de baixa efectivamente subsidiados pela Segurança Social;

b) Nos casos em que o trabalhador aufera um subsídio de doença de valor inferior a 65 % da sua remuneração ilíquida, as empresas, para efeitos de cálculo do valor do complemento, presumirão aquela percentagem como recebida.

3- A título excepcional, as empresas poderão suspender o pagamento deste complemento a partir de 90 dias seguidos de baixa ou, em cada ano civil, de 120 interpolados, quando concluíam, fundadamente, face à natureza e grau de gravidade da doença, confirmados por médico das empresas, não haver justificação para continuar a suportar esse custo na ausência do trabalhador ao serviço.

4- A suspensão prevista no número anterior será comunicada ao trabalhador interessado e aos representantes dos trabalhadores.

5- O regime de suspensão previsto nos números anteriores não poderá ser aplicado em situações de baixa que impliquem retenção do trabalhador na sua residência ou o seu internamento hospitalar.

Cláusula 64.^a

Complemento de subsídio de doença profissional e acidentes de trabalho

Em caso de doença profissional ou acidente de trabalho de que resulte incapacidade temporária, a empresa complementarà o subsídio de doença a que o trabalhador tiver direito, de forma a garantir-lhe a sua remuneração mensal líquida.

Cláusula 64.^a-A

Licença parental exclusiva do pai

1- Na eventualidade de a Segurança Social, por razões alheias ao beneficiário, não assegurar o pagamento correspondente às licenças parentais de 20 e de 5 dias úteis, a gozar pelo pai, as mesmas serão remuneradas pelas empresas.

2- Compete ao trabalhador apresentar às empresas documento oficial comprovativo do nascimento do filho.

Cláusula 65.^a

Incapacidade permanente parcial

1- Em caso de incapacidade permanente parcial, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa procurará, na medida do possível, a reconversão profissional do trabalhador para um posto de trabalho compatível com as suas capacidades actuais, caso aquele não possa continuar a exercer as funções inerentes à sua categoria profissional.

2- Se da reconversão resultar a colocação do trabalhador em posto de trabalho a que corresponda uma remuneração mensal diferente da que auferia, será aquela que lhe será devida.

3- Na situação prevista no número anterior, será assegurado ao trabalhador uma remuneração líquida mensal correspondente à remuneração líquida da anterior categoria, obtida através da soma da nova remuneração com a pensão de incapacidade que lhe tiver sido atribuída pelo tribunal.

4- Não sendo possível a manutenção do trabalhador no seu posto de trabalho nem a sua reconversão, a empresa deverá procurar uma cessação do contrato de trabalho negociada, evitando, desse modo, que se opere a respectiva caducidade.

Cláusula 66.^a

Incapacidade permanente absoluta

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta, por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa assegurará que o trabalhador não veja diminuído o rendimento líquido correspondente à sua remuneração mensal, com as actualizações anuais.

2- Para efeito do disposto no número anterior, a empresa tomará em consideração as indemnizações que o trabalhador venha a receber, em prestações mensais ou de uma só vez, por forma a garantir o pagamento do diferencial que, porventura, subsista.

3- A obrigação prevista no número 2 cessará quando o trabalhador atingir a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 67.^a

Refeitórios e subsídio de alimentação

1- Nos locais e nos horários de trabalho em que as empresas não garantam o fornecimento de refeições, será atribuído a cada trabalhador com horário completo, ou a tempo parcial de cinco ou mais horas, um subsídio de alimentação no valor de 11,14 € por cada dia de trabalho efectivo.

2- Para trabalhadores a tempo parcial, com períodos normais de trabalho diário inferiores a cinco horas, o subsídio de alimentação será proporcional ao tempo de trabalho convencionado, tomando-se por referência a duração dos horários completos equivalentes.

3- O subsídio referido nos números anteriores só é devido em cada dia, se o trabalhador prestar serviço nos subperíodos que precedam e que se sigam ao intervalo para refeição, verificadas as condições previstas nos números seguintes.

4- Para trabalhadores com horário fixo completo:

a) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a duas horas, se a ausência for justificada;

b) Se não tiverem ausência superior a uma hora, se a ausência for injustificada.

5- Para trabalhadores com horário flexível:

a) Se prestarem pelo menos cinco horas e meia de trabalho efectivo;

b) Se não tiverem ausência do seu posto de trabalho durante o período de presença obrigatória mais de duas horas ou uma hora, conforme a ausência for justificada ou injustificada.

6- Para os trabalhadores a tempo parcial, o subsídio é devido se não tiverem ausência do seu posto de trabalho superior a uma hora ou a trinta minutos, conforme a ausência for justificada ou injustificada, respectivamente.

7- O subsídio não será devido se a empresa tiver pago a refeição ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 68.^a

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- As empresas devem organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- Através dos serviços mencionados no número anterior, devem ser tomadas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes actividades:

a) Identificação e avaliação dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho e controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador;

c) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de protecção e de prevenção;

d) Organização dos meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual e coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave e eminente;

e) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho.

3- Os serviços relativos a segurança, higiene e saúde poderão ser assegurados directamente pelas empresas ou por terceiros devidamente credenciados para o efeito.

4- Os trabalhadores, assim como os seus representantes nas empresas, deverão dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, às empresas;

b) As instruções e as medidas a adoptar, em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores;

d) Os serviços encarregados de pôr em prática as medidas previstas na alínea anterior.

5- Para além do disposto no número anterior, as empresas são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores adequada formação no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho.

6- Para esse fim, será concedido aos trabalhadores o tempo necessário para formação, o qual contará, para todos os efeitos, como tempo efectivo de trabalho.

7- Sem prejuízo de formação adequada, a informação, a que se refere o número 4, deve ser proporcionada aos trabalhadores nos seguintes casos:

a) Admissão nas empresas;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia.

8- Os representantes dos trabalhadores, ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser informados sobre:

a) As medidas de higiene e segurança, antes de serem postas em prática, ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

b) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança e a saúde no trabalho;

c) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) A designação dos trabalhadores encarregados de pôr em prática as medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores.

9- Os trabalhadores e os seus representantes devem apresentar propostas, de modo a eliminar ou minimizar qualquer risco profissional.

10- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

CAPÍTULO XII

Formação

Cláusula 69.^a

Princípios gerais

1- As empresas deverão fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de desempenho e de produtividade, o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda, como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas, no âmbito de carreiras profissionais definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade das empresas, por forma a permitir, quando necessárias, reconversões e adaptações às novas tecnologias.

2- As empresas promoverão cursos de formação profissional e de actualização, nos quais devem participar os trabalhadores, em termos de ser cumprido anualmente o número de horas de formação profissional previsto na lei.

3- As empresas obrigam-se a passar um certificado de frequência e ou aproveitamento dos cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional por si promovidas.

4- Sempre que os cursos forem ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, as empresas estabelecerão, caso a caso, as condições de deslocação e de eventual pagamento das horas que excedam aqueles limites.

CAPÍTULO XIII

Disciplina nas empresas

Cláusula 70.^a

Infracção disciplinar

1- Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos por este ACT e demais disposições legais aplicáveis.

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

Cláusula 71.^a

Poder disciplinar

1- As empresas têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente ACT e na lei.

2- As empresas exercem o poder disciplinar por intermédio da administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, por aquela mandatados.

3- O poder disciplinar deve ser exercido com sentido de justiça e sem arbítrio, com o objectivo de assegurar a disciplina geral das empresas e o bom ambiente de trabalho.

Cláusula 72.^a

Processo disciplinar

1- O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada infracção disciplinar foi praticada, mediante processo disciplinar.

2- Devem ser asseguradas aos trabalhadores as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação será fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste ACT ou regulamentos internos das empresas e será levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, remetida por carta registada, com aviso de recepção, ou entregue pessoalmente;

b) Na comunicação que acompanhar a nota de culpa, ou nesta, o trabalhador será, se for o caso, informado que as empresas pretendem aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa e esclarecido que, com a sua defesa, deverá indicar as testemunhas e outros meios de prova;

c) O prazo de apresentação da defesa é de 10 dias, úteis, a contar da recepção da nota de culpa;

d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da responsabilidade do arguido a apresentação das mesmas, para efeitos de inquirição, quando não pertençam ao quadro das empresas;

e) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas as circunstâncias, devendo a decisão final ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3- A falta das formalidades referidas nas alíneas a) e e) do número anterior determina a nulidade do processo e a consequente impossibilidade de se aplicar a sanção, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- Tendo sido impugnado judicialmente o despedimento com base na invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo da contestação, por uma só vez, iniciando-se, a partir dessa data, o prazo de caducidade e de prescrição da infracção disciplinar.

5- O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso preventivamente até decisão final, nos termos da lei, mantendo, porém, o direito à retribuição e demais regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva.

6- Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa referida na alínea a) do número 2.

7- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 73.^a**Sanções disciplinares**

1- As sanções aplicáveis aos trabalhadores, pela prática de infracção disciplinar, são as seguintes:

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

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

3- A perda de dias de fêrias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de fêrias.

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

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 74.^a**Cessação do contrato de trabalho**

À cessação do contrato de trabalho aplicam-se as disposições legais que estiverem em vigor.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitóriasCláusula 75.^a**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta por quatro elementos, dois em representação das empresas e 2 em representação da associação sindical outorgante.

2- Competirá à comissão paritária interpretar as disposições deste ACT e criar novas categorias profissionais.

3- Cada uma das partes integrantes da comissão paritária pode fazer-se acompanhar de um assessor.

4- Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará às outras e ao ministério competente, no prazo de trinta dias após a publicação deste ACT, a identificação dos seus representantes.

5- É permitido a qualquer das partes proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação ao ministério competente e às demais partes, com antecedência de 15 dias.

6- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério competente, para publicação, passando a constituir parte integrante deste ACT.

8- Salvo acordo em contrário das partes, o mesmo assunto não poderá ser incluído na agenda de trabalhos de mais de duas reuniões.

9- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respectiva fundamentação.

10- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas empresas, excepto no que diz respeito aos representantes da associação sindical e dos seus assessores, que não sejam trabalhadores das empresas.

11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula serão efectuadas por carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 76.^a**Princípio da maior favorabilidade**

1-O regime contido neste ACT é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores do que o resultante de disposições legais supletivas ou de procedimentos e práticas das empresas por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

2-Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, as normas internas cuja matéria conste do presente ACT.

Cláusula 77.^a**Complemento do subsídio de alimentação**

Durante o ano 2024 as empresas pagarão um complemento especial do subsídio de alimentação, previsto na cláusula 67.^a, no valor de 0,20 €, desde que se mantenha o presente regime legal fiscal e de Segurança Social, aos trabalhadores que tiverem aderido ao cartão refeição, desde a data da adesão e enquanto esta se mantiver.

Cláusula 78.^a**Regime supletivo**

Em tudo o que não estiver expressamente regulado no presente acordo, aplicar-se-á a legislação geral correspondente.

ANEXO I

Descrição de funções**Portagens**

Supervisor de portagens - É o profissional que planeia, coordena e controla os meios humanos e técnicos na área de portagens, assegurando o bom funcionamento das mesmas. É da sua competência, também, o acompanhamento do nível de serviço prestado aos clientes.

Supervisor adjunto de portagens - É o profissional que colabora com o supervisor de portagens na coordenação da actividade de portagens. Analisa e trata a informação relativa ao funcionamento das portagens. É responsável pela implementação e cumprimento das normas e procedimentos superiormente definidos. Controla o nível de serviço prestado aos clientes.

Operador de vias automáticas de portagem - É o profissional que, na dependência hierárquica e funcional do supervisor de portagens, coordena o funcionamento das barreiras de portagens e os meios que lhe estão afectos. Classifica e regista os veículos conforme as regras definidas, atende e informa os clientes e procede à cobrança das taxas de portagem, remota ou localmente (na cabine), utilizando para o efeito equipamento informático. Zela pelo bom estado do equipamento e instalações utilizados e colabora nas actividades necessárias ao bom funcionamento das portagens. Organiza e distribui os operadores de portagem, quando aplicável, pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição e reforço de modo a garantir o melhor nível de serviço. Opera equipamento informático para gerir as barreiras de portagem. Organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade. Localmente, é responsável pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos. A função pode ser desempenhada remotamente (OR) ou localmente nas portagens (OL).

Operador principal de portagem - É o profissional que coordena o funcionamento das barreiras de portagem e os meios ali afectos. Organiza e distribui os operadores de portagem pelas respectivas cabinas, assegurando a sua substituição quando indispensável de modo a garantir o melhor nível de serviço. Opera equipamento informático para gerir as barreiras de portagem. Atende clientes. Organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade. É responsável pelas operações de cofre e pelo fundo de trocos.

Operador de portagem - É o profissional que classifica e regista os veículos conforme as regras definidas, atende e informa os clientes e procede à cobrança das taxas de portagem, utilizando para o efeito equipamento informático. Zela pelo bom estado do equipamento e instalações utilizados e colabora nas actividades necessárias ao bom funcionamento da portagem, nomeadamente, distribui títulos de trânsito, de acordo com as orientações da empresa.

Assistência a clientes

Supervisor de circulação e assistência a clientes - É o profissional que planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de assistência a clientes e controlo de tráfego, garantindo o nível de serviço definido pela empresa. É responsável pelo tratamento e análise dos dados da sinistralidade rodoviária ocorrida na área da concessão.

Operador de centro de controlo de tráfego - É o profissional que opera os equipamentos existentes no centro de controlo de tráfego. É responsável pela análise da informação recebida e pela mobilização de meios necessários à resolução de ocorrências verificadas na auto-estrada, em conformidade com as normas e regulamentos estabelecidos pela empresa e assegurando os necessários fluxos de informação internos e externos. Coordena a actividade de patrulhamento e assistência a clientes e se necessário efectua atendimento personalizado. Regista as ocorrências verificadas na auto-estrada e organiza e preenche expediente de apoio à sua actividade.

Conservação/manutenção

Encarregado de conservação e manutenção - É o profissional que planeia, coordena e controla os meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa. Articula com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências. É responsável pela elaboração dos orçamentos, a enviar às seguradoras, decorrentes de acidentes com danos para a empresa.

Encarregado adjunto de conservação e manutenção - É o profissional que colabora com o encarregado de conservação e manutenção no planeamento, coordenação, controlo e afectação dos meios necessários às actividades de conservação/manutenção da infra-estrutura e instalações da empresa. Coordena com terceiros as intervenções a realizar na infra-estrutura, apoiando e fiscalizando a sua a execução. Coordena as operações de montagem de sinalização e as acções relacionadas com situações decorrentes de sinistros, no âmbito das suas áreas de competências.

Oficial de conservação e manutenção - É o profissional que executa as diferentes tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, operando, quando necessário, equipamentos especiais. Coordena pequenas equipas de trabalho, nomeadamente, em operações de desobstrução e limpeza da infra-estrutura, após acidentes ou intempéries, e na montagem/desmontagem de esquemas de sinalização provisória.

Ajudante de conservação e manutenção - É o profissional que executa tarefas de conservação/manutenção da infra-estrutura, nomeadamente, a substituição de elementos danificados (guardas de segurança, sinalização vertical/horizontal), desobstrução e/ou limpeza da auto-estrada. Realiza tarefas de manutenção geral de apoio, nas áreas de pintura, carpintaria, serralharia, entre outras.

Armazém

Fiel de armazém - É o profissional que assegura o fornecimento de materiais/artigos aos vários sectores, efectuando o seu controlo na recepção. É responsável pelo acondicionamento e arrumação dos materiais recebidos, bem como pelo seu estado de conservação. Identifica necessidades de reposição e colabora nas acções relacionadas com o controlo de existências (conferência física, inventários).

Profissionais de escritório

Técnico administrativo - É o profissional que organiza e executa trabalhos de natureza técnica de âmbito administrativo, nomeadamente a análise e verificação de documentos, a recolha e tratamento de elementos específicos de trabalho para posteriores tomadas de decisão. Assegura na parte documental o apoio administrativo, a profissionais hierárquica ou funcionalmente superiores. Pode coordenar as actividades de colaboradores menos qualificados.

Escriturário - É o profissional que executa em parte ou na totalidade tarefas de âmbito administrativo para tratamento e seguimento posterior, nomeadamente, classificação contabilística de documentos, codificação de elementos para processamento, minuta de cartas e outros documentos de natureza simples, preenchimento de mapas e outros documentos internos e oficiais, efectuando cálculos e outras operações necessárias, organização e manutenção de ficheiros e arquivos sobre assuntos correntes da empresa, entrega de documentos e pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e/ou repartições públicas, conferência de mapas e outros documentos.

Operador administrativo (telefonista - rececionista/empregado de serviços externos) - Apoia a área administrativa, executando, nomeadamente, tarefas de atendimento, recepção, serviços externos e condução de viatura da empresa, transportando pessoas, bens e documentos.

Tesoureiro - É o profissional que, de acordo com parâmetros definidos, processa a documentação relativa a pagamentos e recebimentos, verificando a correcção dos valores inscritos; emite cheques, e processa transferências bancárias; elabora as folhas de caixa e confere as respectivas existências e saldos; processa depósitos em bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; paga despesas e executa outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

ANEXO II

Condições específicas de admissão e acesso

1- Princípios gerais

1.1- Disposições genéricas:

1.1.1- As diferentes profissões abrangidas pelo presente ACT hierarquizam-se tendo por base as qualificações das funções realmente desempenhadas, o âmbito, a responsabilidade e grau de autonomia das mesmas, nível de formação profissional e de conhecimentos teóricos necessários, tempo de prática e de aprendizagem necessários, o esforço físico ou mental e o meio ambiente em que o trabalhador desempenha as suas tarefas;

1.1.2- A ocupação de postos de trabalho ou o exercício de funções por trabalhador com habilitações superiores às requeridas não determina automaticamente classificação diferente da que corresponde à do exercício efectivo das respectivas funções;

1.1.3- A evolução profissional assenta essencialmente na avaliação do mérito revelado pelo trabalhador no exercício das suas funções e na análise do seu potencial para o desempenho de funções mais qualificadas;

1.1.4.- O acesso ao exercício de funções mais qualificadas e consequente atribuição de categoria superior, fica sujeito a um período probatório de duração não superior a um ano, findo o qual, mediante avaliação final favorável, o trabalhador acederá definitivamente à nova categoria, devendo tal pressuposto constar de documento escrito assinado pelas partes;

1.1.5- As empresas, em regulamento interno, definirão um sistema de avaliação e progressão na carreira do qual constarão, nomeadamente:

a) Os critérios a adoptar;

b) A obrigatoriedade da comunicação aos interessados, por escrito, dos resultados da avaliação de desempenho, devidamente discriminados pelas áreas de desempenho;

c) A admissibilidade de reclamações com direito a resposta por escrito em tempo útil.

1.2- Conceitos gerais

Profissão - É a actividade exercida pelo trabalhador e tipificada com base no exercício de funções específicas enquadráveis em determinadas estruturas na orgânica sectorial das empresas.

Função - É o conjunto de tarefas atribuíveis ao trabalhador.

Tarefa - É o conjunto de operações ou serviços que podem integrar uma função e que requeiram esforço físico e ou mental com vista a atingir objectivos específicos.

Carreira profissional - Considera-se carreira profissional o desenvolvimento, em regime de progressão, da actividade profissional do trabalhador para efeitos de promoção a categorias mais qualificadas.

2-Período experimental

A admissão nas empresas, com contrato de trabalho por tempo indeterminado, salvo acordo expresso em contrário, fica submetida aos seguintes períodos experimentais:

Funções	Período experimental
Direcção Quadros superiores	240 dias
Cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação, e funções de confiança	180 dias
Trabalhadores em geral	90 dias

ANEXO III

Tabela salarial 2024

Categoria	Níveis					
	1	2	3	4	5	6
1- Supervisor/encarregado	1 739,00 €	1 894,00 €	1 973,00 €	2 052,00 €	2 170,00 €	2 329,00 €
2- Supervisor/encarregado adjunto	1 542,00 €	1 620,00 €	1 701,00 €	1 778,00 €	1 854,00 €	1 933,00 €
3- Operador de vias automáticas de portagem	1.º grau	1 184,00 €	1 251,00 €	1 320,00 €	1 390,00 €	1 462,00 €
	2.º grau	820,00 €	873,00 €	949,00 €	1 015,00 €	1 083,00 €
4- Operador principal de portagem	1 184,00 €	1 251,00 €	1 320,00 €	1 390,00 €	1 462,00 €	1 542,00 €
5- Operador de portagem	820,00 €	873,00 €	949,00 €	1 015,00 €	1 083,00 €	1 167,00 €
6- Operador de centro de controlo de tráfego	1 184,00 €	1 251,00 €	1 320,00 €	1 390,00 €	1 462,00 €	1 542,00 €
7- Oficial de conservação e manutenção	1 120,00 €	1 180,00 €	1 251,00 €	1 329,00 €	1 408,00 €	1 481,00 €
8- Ajudante de conservação e manutenção	820,00 €	855,00 €	936,00 €	1 015,00 €	1 093,00 €	1 167,00 €
9- Fiel de armazém	951,00 €	1 014,00 €	1 068,00 €	1 131,00 €	1 203,00 €	1 265,00 €
10- Técnico administrativo	1 189,00 €	1 265,00 €	1 364,00 €	1 463,00 €	1 579,00 €	1 739,00 €
11- Escriturário	874,00 €	951,00 €	1 032,00 €	1 108,00 €	1 189,00 €	1 265,00 €
12- Operador administrativo ⁽¹⁾	834,00 €	914,00 €	1 032,00 €	1 108,00 €	1 189,00 €	1 265,00 €
13- Tesoureiro	1 265,00 €	1 364,00 €	1 463,00 €	1 579,00 €	1 739,00 €	1 896,00 €

⁽¹⁾ Telefonista - Rececionista/empregado de serviços externos.

Torres Vedras, 20 de maio de 2024.

Pela Auto-Estradas do Atlântico - Concessões Rodoviárias de Portugal, SA:

Pedro José Lacerda Morgado Fernandes de Carvalho, administrador-delegado.

José Maria de Ojeda Ruiz de Luna, administrador-delegado.

Pela GEIRA, SA:

Pedro José Lacerda Morgado Fernandes de Carvalho, presidente do conselho de administração.

Manuel António Garcia de Matos, administrador.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, mandatário.

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

Catarina Maria Silva Fachadas, mandatária.

Nelson Jorge Neves Moita, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, mandatário.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

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

Depositado em 28 de junho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 179/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Artigo 1.º

No ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal (anteriormente denominada, Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal), a Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2023, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial pessoal

1-O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal» e a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelo sindicato outorgante, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2-(...)

3-Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 540 trabalhadores.

4-Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT e suas alterações, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

Escalão salarial	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2024	% aumento
E20	Diretor coordenador	2 810,49 €	4,08 %
E19	Diretor	2 584,26 €	4,08 %
E18		2 360,02 €	4,08 %
E17	Gestor	2 307,92 €	4,81 %
E16		2 141,87 €	4,81 %
E15		1 901,00 €	4,81 %

E14	Técnico especialista	1 866,64 €	4,81 %
E13		1 677,16 €	4,81 %
E12	Técnico	1 472,96 €	5,21 %
E11		1 342,13 €	5,21 %
E10		1 212,91 €	5,21 %
E9	Coordenador operacional	1 563,33 €	5,21 %
E8		1 432,82 €	5,21 %
E7	Especialista operacional	1 432,42 €	5,21 %
E6		1 333,70 €	5,21 %
E5		1 228,00 €	5,21 %
E4	Assistente operacional	1 160,30 €	5,51 %
E3		1 088,30 €	5,84 %
E2		995,66 €	6,41 %
E1	Auxiliar	922,54 €	6,96 %

a) [...];

b) Valor do subsídio de refeição [por cada dia de trabalho efetivo]: 12,50 € para 2024.

Artigo 2.º

As alterações ora acordadas, entram em vigor e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

Artigo 3.º

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21, de 8 de junho de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2023, e a mesma irá abranger duas empresas e potencialmente cerca de 540 trabalhadores.

Texto consolidado

I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial pessoal

1-O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal» e a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelo sindicato outorgante, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2-O presente ACT abrange ainda os ex-trabalhadores das empresas subscritoras, cujos contratos de trabalho tenham cessado por reforma por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3-Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 540 trabalhadores.

4-Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT e suas alterações, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 2.^a

Vigência

1-O ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 2 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias, em relação ao termo de vigência inicial ou da renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

3- Havendo denúncia o ACT ficará em regime de sobrevigência durante um período de 12 meses, findo o qual qualquer das partes poderá a todo o tempo comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, ainda que se encontre pendente conciliação ou mediação, caducando o ACT com essa comunicação.

4- Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período indicado no número anterior. Neste caso, o ACT manter-se-á em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I.

5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva, mantêm-se os efeitos já produzidos pelo ACT nos contratos de trabalho no que respeita a: Cláusula 4.^a (Classificação e evolução profissional), cláusula 17.^a (Duração do trabalho e organização dos horários), cláusula 23.^a (Duração das férias), cláusula 26.^a (Dispensas no Natal e de Páscoa), cláusula 34.^a (Classificação da retribuição), cláusula 35.^a (Subsídio de refeição), cláusula 42.^a (Complemento do subsídio por doença), cláusula 43.^a (Seguro de saúde), cláusula 44.^a (Seguro de vida), cláusula 48.^a (Apoio infantil e escolar) e cláusula 49.^a (Plano individual de reforma).

6- Para efeitos de retribuição, consideram-se «efeitos já produzidos» apenas a retribuição base em vigor à data da caducidade e as prestações regulares e periódicas que o trabalhador tenha auferido ao serviço do empregador nos 12 meses anteriores à data da caducidade.

Cláusula 3.^a

Concorrência de instrumentos

O presente ACT prevalece, para todos os efeitos, sobre qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva.

II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

Classificação e evolução profissional

1-O empregador deverá classificar os trabalhadores nos grupos e categorias previstos no anexo II deste ACT, de acordo com as atividades que cada um efetivamente exerce e tendo em conta o enquadramento no organograma em vigor na empresa.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos funcionais constantes do anexo II deste ACT.

3- A evolução profissional deverá considerar os seguintes fatores:

a) Anos de experiência na função e na empresa;

b) Avaliação de desempenho;

c) Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento, de acordo com as políticas em vigor na empresa;

d) Situação económica e financeira da empresa.

4- Não obstante o disposto no número anterior, deverão verificar-se as seguintes progressões salariais:

a) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de assistente deverão progredir para o terceiro (E3) e quarto (E4) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no segundo (E2) e terceiro (E3) escalão salarial, respetivamente;

b) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de especialista deverão progredir para o sexto (E6) e sétimo (E7) escalão salarial ao fim de 3 e 6 anos de permanência no quinto (E5) e sexto (E6) escalão salarial, respetivamente;

c) Os trabalhadores do grupo técnico com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o décimo primeiro (E11) e décimo segundo (E12) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no décimo (E10) e décimo primeiro (E11) escalão salarial, respetivamente.

5- As progressões previstas no número 4 ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nos respetivos períodos:

a) O trabalhador ter obtido uma média de avaliações de desempenho positiva;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

6- Sempre que a retribuição base mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, se o empregador o considerar adequado por motivos económicos e/ou financeiros, os aumentos decorrentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

1- A empresa deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Conhecimento prévio ao trabalhador das políticas de avaliação de desempenho em vigor e seus princípios orientadores, bem como as suas responsabilidades nas diferentes etapas ao longo do ano;

b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;

c) O pedido de recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pelo empregador, composta por 3 membros, podendo o trabalhador designar um desses membros, desde que este pertença aos quadros do empregador e a designação seja feita aquando do recurso.

3- A comissão de recurso realizará as diligências que considerar adequadas a fim de decidir com justiça o recurso, podendo essas diligências incluir pedido de informações e reuniões com avaliador(es) e avaliado.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 60 dias, a contar da apresentação do pedido de recurso, devendo a comissão fundamentar a sua posição, por escrito. O prazo de decisão poderá ser prorrogado por 30 dias, por decisão fundamentada da comissão de recurso.

5- Quando a decisão não for tomada por unanimidade, o membro da comissão de recurso que vote vencido poderá fazer constar da ata a sua posição por escrito.

6- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções, na atribuição de remunerações que excedam as mínimas obrigatórias, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

7- Após decisão da comissão de recuso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho, que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, ainda assim, fazer consignar a sua discordância face à mesma.

Cláusula 6.^a

Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos funcionais operacional e técnico poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 80 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, sendo que esse montante nunca poderá ser inferior à retribuição mínima mensal garantida.

3- Os trabalhadores que nos últimos 7 anos tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, na mesma área funcional para a qual são contratados, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- O disposto no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 7.^a

Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
 - b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;
 - c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
 - d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
 - e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;
 - f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.
- 2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:
- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
 - b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
 - c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;
 - d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;
 - e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
 - f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
 - g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;
 - h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.
- 3- Os planos de formação poderão ser anuais ou plurianuais, e abranger todos os trabalhadores, devendo na sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais.

III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

Mobilidade geográfica

- 1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou município contíguo.
- 2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.
- 3- O empregador pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.
- 4- Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis, e condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 9.^a

Mobilidade funcional

- 1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 6 meses.
- 3- Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de um ano.

4- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

6- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

7- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número um dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 10.^a

Interinidade de funções

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada e indicar a duração previsível da mesma.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 11.^a

Transferência por motivo de saúde

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois. Não havendo acordo sobre a escolha, será solicitado um médico à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho vago compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- A alteração não poderá implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 12.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do empregador através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, conforme a política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2- O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei, deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor, a qual deverá estar publicada e disponível para consulta do trabalhador.

3- Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada, pelo respetivo empregador, compatível com este regime.

4- A atividade será considerada compatível com o regime de teletrabalho quando o local assegure as condições de saúde e segurança, bem como as condições de tecnologias de informação e de comunicações, estando

a empresa disponível para prestar o devido apoio em linha com a política em vigor sobre o modelo de trabalho híbrido.

5- O número de dias em teletrabalho poderá variar, por acordo com a chefia hierárquica.

6- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra, no mínimo uma vez por mês.

7- Salvo indicação em contrário da empresa, em regime de teletrabalho o trabalhador continuará a prestar a sua atividade conforme o regime e horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em trabalho presencial.

8- O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e outros meios de trabalho fornecidos e propriedade da empresa, obrigando-se a fazer uma utilização cuidada desses equipamentos e meios, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido, nos equipamentos, meios ou *software*, devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais, no âmbito do respetivo contrato de trabalho. Os custos de instalação e manutenção desses equipamentos e os meios de trabalho serão da responsabilidade da empresa.

9- O trabalhador em regime de teletrabalho mantém direito ao subsídio de refeição.

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,3042 €, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

11- Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 39,65 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

12- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo indeterminado, com início na data estabelecida no acordo, podendo a todo o tempo qualquer das partes denunciar o acordo com a antecedência mínima de 60 dias.

13- Cessando o acordo de trabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retornará às funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 13.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de diretor, de gestor e de técnico especialista, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 14.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

Cláusula 15.^a

Pluralidade de empregadores

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;

c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Admissibilidade de contratos a termo

Sem prejuízo dos casos previstos na lei e de outros que correspondam a necessidade temporária da empresa, para efeitos do número 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, considera-se ainda necessidade temporária a substituição, direta ou indireta, de trabalhador que se encontre em tirocínio, em comissão de serviço ou em situação de destacamento.

IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvando o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros legalmente admissíveis, os seguintes:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, ao sindicato outorgante.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos funcionais de executivos, gestores, técnico e operacional.

2- Ficam excluídos do número 1 os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

3- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 38.^a

Cláusula 19.^a

Tolerância de ponto

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 62,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 87,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

c) 90 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- Os acréscimos já incluem a remuneração devida por trabalho noturno.

4- O pagamento da compensação do trabalho suplementar pode ser efetuado mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores por turnos terão direito a pelo menos dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada trimestre.

5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 20 % da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.

6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos, que prestem trabalho em período noturno, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto.

Cláusula 22.^a

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa, deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horários de trabalho, períodos de descanso entre as jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.

2- A empresa deverá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

V

Férias, faltas e interrupção do trabalhoCláusula 23.^a**Duração das férias**

1-O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite dos três dias.

2-No ano de cessação do impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3-No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4-Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

5-Sem prejuízo do disposto no número três, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 24.^a**Interrupção do período de férias**

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

2-Para efeitos do número anterior e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até 20 dias consecutivos por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;
- c) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
- d) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
- e) 2 dias úteis de seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;
- f) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

3-Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4-Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 25.^a**Feriados**

1-Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital, e feriados estabelecidos nas Regiões Autónomas, para trabalhadores dessas regiões.

2-Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

Cláusula 26.^a

Dispensas no Natal e de Páscoa

1- Sem prejuízo do número 3, os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência, a dispensa poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 27.^a

Ausência por aplicação de medida de coação penal

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorrerem em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

4- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.^a

Princípios gerais

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 29.^a

Medicina no trabalho

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Prova de esforço;
- f) Citologia ginecológica;
- g) PSA e, dependendo do PSA, a eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, dentro da rede do prestador de serviços de medicina no trabalho contratado pela empresa, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

VII

Atividade sindical

Cláusula 30.^a

Atividade sindical

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor a título permanente e no interior de empresa com 150 ou mais trabalhadores de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
- d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- g) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 31.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas no sindicato, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- O sindicato subscritor do ACT poderá requisitar no máximo um dirigente sindical, no conjunto das empresas subscritoras do ACT, com remuneração mensal efetiva paga pela empresa.

3- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

4-O número máximo previsto na lei de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação será subtraído do número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados em cada momento.

Cláusula 32.^a

Delegados sindicais

1-O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão sindical.

2-O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 33.^a

Quotização sindical

1-O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2-O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

VIII

Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 34.^a

Classificação da retribuição

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) *Retribuição base mensal*: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo funcional e categoria profissional em que se enquadra o trabalhador;

b) *Retribuição base anual*: O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título de subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;

c) *Retribuição efetiva mensal*: Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) *Retribuição efetiva anual*: O somatório das retribuições efetivas mensais, acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 35.^a

Subsídio de refeição

1-A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.

2-Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3-Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

Cláusula 36.^a

Subsídio de férias

1-O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2-O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3-Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 23.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1-O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com o ordenado do mês de novembro.

2-A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3-Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 38.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1-Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2-O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 39.^a

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

1-As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2-O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3-Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada km efetuado em serviço, o valor constante no anexo IV.

4-Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento nas empresas subscritoras do ACT.

5-Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46.º do Código Contributivo.

Cláusula 40.^a

Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro

1-Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3-Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

4-Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46.º do Código Contributivo.

Cláusula 41.ª

Prémio de carreira e reconhecimento

1-A carreira na empresa é reconhecida tendo em atenção o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2-Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções na empresa terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 35 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a sua retribuição efetiva do mês em que o facto ocorrer.

3-Não obstante o referido no número 2 desta cláusula, através de comunicação até ao final do mês anterior, o trabalhador pode optar pela sua substituição quanto à tipologia, nomeadamente:

a) Contribuição adicional em valor equivalente para o apoio infantil e escolar, previsto na cláusula 48.ª do ACT;

b) Contribuição adicional em valor equivalente para o plano individual de reforma, previsto na cláusula 49.ª do ACT;

c) Dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

- 3 dias de licença, até perfazer os 49 anos, inclusive;
- 4 dias de licença, até perfazer os 52 anos, inclusive;
- 6 dias de licença, até perfazer os 55 anos, inclusive;
- 8 dias de licença, a partir dos 56 anos, inclusive.

4-A atribuição do prémio está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

5-A contagem dos múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de atribuição do mesmo.

Cláusula 42.ª

Complemento do subsídio por doença

1-O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2-O mesmo se aplicará aos casos de faltas para assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3-Os três primeiros dias com incapacidade temporária para o trabalho, que antecedam os dias subsidiados pela Segurança Social, serão pagos, na íntegra, pelo empregador.

4-O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5-Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

6-Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

7-O trabalhador está obrigado a manter atualizados todos os elementos necessários ao recebimento, atempado, do subsídio de doença por parte da Segurança Social, estando ainda obrigado a dar conta dessas diligências ao empregador, nomeadamente sempre que tal lhe for solicitado.

8- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

9- O empregador deixará de estar obrigado a suportar o complemento do subsídio por doença nos seguintes casos:

a) Em caso de incumprimento do número 7 pelo trabalhador, mesmo que este não tenha recebido o subsídio de doença ou tenha perdido o direito ao seu recebimento;

b) Em caso de incumprimento do número 8 pelo trabalhador.

10- Em caso de incumprimento dos números 7 e/ou 8 supra considerar-se-á que o trabalhador pratica infração disciplinar grave, ficando ainda obrigado a entregar ao empregador os valores já recebidos a título de complemento. O empregador não estará ainda obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, enquanto o trabalhador não regularizar a sua situação, incluindo o reembolso do complemento.

11- O pagamento pela empresa do complemento é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador esteja obrigado a proceder à sua restituição, nos termos do número 10 supra.

Cláusula 43.^a

Seguro de saúde

1- As entidades abrangidas pelo ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 44.^a

Seguro de vida

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;

b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;

c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 45.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho ou, em caso de doença profissional da Segurança Social.

Cláusula 46.^a

Condições nos seguros próprios

1- Os trabalhadores, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

3- Em alternativa ao regime previsto no número anterior e para os trabalhadores aí identificados, a empresa poderá autorizar que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

Cláusula 47.^a

Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 48.^a

Apoio infantil e escolar

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, têm direito a receber do empregador uma participação nas despesas escolares dos educandos.

2- A participação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível escolar em que o educando está matriculado:

- a) Creche e pré-escolar: 60,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 60,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 85,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 125,00 €;
- e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 125,00 €.

3- O pagamento da participação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se for aplicável;
- b) Inexistência de faltas injustificadas;
- c) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade nos últimos doze meses, ou não seja reincidente.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para a atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores da empresa signatária do ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

6- Sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, a participação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale creche», «vale educação», ou «vale ensino» ou, ainda, outra modalidade com fim idêntico cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

IX

Plano de poupança e pré-reformaCláusula 49.^a**Plano individual de reforma**

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma no momento da passagem à reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social. O mesmo se aplica em relação aos trabalhadores pré-reformados, sem prejuízo do número 4 da cláusula 50.^a

2- O plano individual de reforma fica sujeito ao disposto no anexo VI deste ACT.

Cláusula 50.^a**Pré-reforma**

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, e o que resulta do acordo efetuado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de ter de suportar uma penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução deste.

4- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma, referido na cláusula 49.^a, cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X

Disposições finais e transitóriasCláusula 51.^a**Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador**

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 52.^a**Políticas internas mais favoráveis**

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores em relação às estabelecidas no presente ACT.

Cláusula 53.^a**Igualdade de tratamento e não discriminação**

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, assim como às condições de trabalho.

2- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente na ascendência, na idade, no sexo, na orientação sexual, no estado civil, na situação familiar, no património genético, na capacidade de trabalho reduzida, na deficiência ou na doença crónica, na nacionalidade, na origem étnica, na religião, nas convicções religiosas ou ideológicas.

Cláusula 54.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representante do sindicato outorgante e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para dirimir divergências relacionadas com a integração e interpretação das cláusulas deste ACT.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na sua primeira reunião, a comissão paritária aprovará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 55.^a

Reclassificação profissional

A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o anexo VII deste ACT.

Cláusula 56.^a

Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2011

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do instrumento regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, considerando, quando for caso disso, que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VII do ACT agora publicado.

Cláusula 57.^a

Anterior sistema de prémios de antiguidade

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação do CCT de 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008), manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva mensal do trabalhador, designado como «prémio histórico de antiguidade», não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 58.^a

Pensões complementares de reforma

Em relação aos trabalhadores em efetividade de funções que estavam abrangidos pelo CCT de 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008) à data de 31 de dezembro de 2016, e que, entretanto, não foram abrangidos pelo ACT de 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016), os valores provisionados a 31 de dezembro de 2011 no fundo de pensões serão convertidos em contas individuais desses trabalhadores, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões ou seguro de vida, integrando o respetivo plano individual de reforma.

Cláusula 59.^a

Anteriores suplementos de retribuição

O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2011, manter-se-á por incorporação na respetiva

retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 60.^a

Antigo prémio de permanência

Os trabalhadores anteriormente abrangidos pelo prémio de permanência, conforme o ACT de 2016 (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, e revisões posteriores) passarão a estar abrangidos pelo prémio de carreira e reconhecimento, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores que tivessem de receber prémio de permanência em 2019 ou 2020, aplicar-se-á o regime transitório conforme tabela infra, coluna 2, aplicando-se o novo regime apenas a partir do momento em que recebam o prémio de permanência referido;

b) Os trabalhadores que completem 50 anos de idade em 2019 poderão optar pela aplicação da cláusula 42.^a do ACT de 2016;

c) Quanto aos restantes trabalhadores o primeiro vencimento ocorre conforme tabela infra, coluna 1:

Anos	Atribuição (ano) [coluna 1]	Regime transitório [coluna 2]
2019	1; 6	4; 9
2020	2; 7	0; 5
2021	3; 8	
2022	4; 9	
2023	5; 0	

Cláusula 61.^a

Anterior suplemento por turnos

Relativamente aos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento por turnos, por aplicação de anterior instrumento de regulamentação coletiva, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho, ou parte dele, ser, ou poder ser prestado em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição prevista nos números 5 a 7 da cláusula 21.^a

Cláusula 62.^a

Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por se considerar ser este globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição base e retribuição efetiva mensal auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

3- Pelo presente ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de junho de 2023, aplicado às empresas subscritoras e aos trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho e representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 63.^a

Linguagem inclusiva

Sempre que neste ACT se utilize a expressão trabalhador, entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Cláusula 64.^a

Produção de efeitos

1- O presente ACT entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, conforme indicado no anexo III.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

1- Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 2.^a do ACT, a qual se rege nos termos seguintes.

2- A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do ACT.

3- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT acompanhados de denúncia.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

5- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, um pelas empresas e outro pelo sindicato;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

6- A parte que não indique o seu árbitro tem como consequência a manutenção em vigor do ACT, se a omissão for da parte das empresas e a caducidade imediata, se for da parte do sindicato.

7- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10- A decisão arbitral tomada valerá como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo nesse caso a mesma entregue pela comissão arbitral ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II-A

Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial

Grupo profissional	Categoria profissional	Descrição	Escalão salarial
Executivos	Diretor coordenador	Dependendo diretamente da administração ou órgão de gestão, integram esta categoria as funções que coordenam unidades ou direções e desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E20
	Diretor	Integram esta categoria as funções que desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E19 E18

Gestores	Gestor	Integram esta categoria as funções que participam na gestão de objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais. Estas funções pressupõem um determinado nível de autonomia e de tomada de decisão, podendo envolver a supervisão de equipas de trabalhadores com impacto direto e de suporte na concretização dos resultados, enquadradas num conjunto de políticas.	E17
			E16
			E15
Técnico	Técnico especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico específico e elevada especialização, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor a coordenação funcional de uma equipa de técnicos, no desenvolvimento de estudos, análises de situações técnicas diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, bem como experiência profissional significativa.	E14
			E13
	Técnico	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor o desenvolvimento de estudos, análises de situações diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos com algum grau de complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.	E12
			E11
			E10
	Operacional	Coordenador	Integram esta categoria as funções que executam e assumem responsabilidade por atividades operacionais de natureza diversa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do respetivo grupo funcional, podendo ainda requerer experiência profissional e conhecimentos transversais ao nível operacional.
E8			
Especialista		Integram esta categoria as funções que executam atividades específicas com algum grau de especialização e, predominantemente de natureza administrativa, operacional e comercial, podendo ainda requerer conhecimentos técnicos específicos da atividade.	E7
			E6
			E5
Assistente		Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de apoio técnico administrativo, operacional e comercial e, podendo ainda englobar tarefas de atendimento. Estas funções serão tendencialmente rotineiras e orientadas por procedimentos específicos e instruções pré-definida.	E4
	E3		
E2			
Apoio	Auxiliar	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	E1

ANEXO II-B

Estrutura de qualificação de funções

1- Quadros superiores:

i) Diretor coordenador;*ii)* Diretor;*iii)* Gestor.

2- Quadros médios e altamente qualificados:

i) Gestor;*ii)* Técnico especialista;*iii)* Coordenador operacional.

- 3- Quadros técnicos:
i) Técnico especialista;
ii) Técnico.
- 4- Profissionais qualificados:
i) Especialista operacional.
- 5- Profissionais semiquualificados:
i) Assistente operacional.
- 6- Profissionais não qualificados:
i) Auxiliar.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

Escalão salarial	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2024
E20	Diretor coordenador	2 810,49 €
E19	Diretor	2 584,26 €
E18		2 360,02 €
E17	Gestor	2 307,92 €
E16		2 141,87 €
E15		1 901,00 €
E14	Técnico especialista	1 866,64 €
E13		1 677,16 €
E12	Técnico	1 472,96 €
E11		1 342,13 €
E10		1 212,91 €
E9	Coordenador operacional	1 563,33 €
E8		1 432,82 €
E7	Especialista operacional	1 432,42 €
E6		1 333,70 €
E5		1 228,00 €
E4	Assistente operacional	1 160,30 €
E3		1 088,30 €
E2		995,66 €
E1	Auxiliar	922,54 €

a) Cada trabalhador beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria ou escalão salarial, em cada um dos anos em que ocorra revisão da tabela salarial;

b) Valor do subsídio de refeição [por cada dia de trabalho efetivo]: 12,50 € para 2024.

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. ^a , número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal: – Por diária completa – Refeição isolada – Dormida e pequeno-almoço	82,76 € 13,35 € 56,05 €
Cláusula 41. ^a , número 3 - Valor km	0,47 €
Cláusula 42. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	168,62 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro: 35 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro: 1 500,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 €/uma vez ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	<p><i>a)</i> Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p><i>b)</i> Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p><i>c)</i> Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p><i>d)</i> Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares.</p> <p>Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</p> <p><i>e)</i> Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p><i>f)</i> Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;</p> <p><i>g)</i> Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p><i>h)</i> Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p><i>i)</i> Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p><i>j)</i> Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p>

Exclusões gerais	<p>k) Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p>l) Hemodiálise;</p> <p>m) Transplantes de órgãos e suas implicações;</p> <p>n) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;</p> <p>o) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p>p) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; ii) Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (<i>skate</i>, <i>BTT</i>, <i>rafting</i>, <i>asa-delta</i>, <i>parapente</i> e <i>ultraleve</i> incluídos); iii) Prática de <i>ski</i> na neve e aquático, <i>surf</i>, <i>snow-board</i>, <i>caça submarina</i>, <i>mergulho com escafandro autónomo</i>, <i>pugilismo</i>, <i>artes marciais</i>, <i>paraquedismo</i>, <i>tauromaquia</i>, <i>barrage/saltos em equitação</i>, <i>espeleologia</i>, <i>canoing</i>, <i>escalada</i>, <i>rappel</i>, <i>alpinismo</i>, <i>bungee-jumping</i> e outros desportos análogos na sua perigosidade; iv) Utilização de veículos motorizados de duas rodas.
------------------	--

Notas interpretativas:

(i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

(ii) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

ANEXO VI

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 49.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 anos de vigência, por iniciativa do trabalhador ou por despedimento com justa causa, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pela entidade empregadora, que reverterá para esta, não se aplicando os números seguintes.

5- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem.

9- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento improcedente.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

ANEXO VII

Tabela de correspondência entre as categorias existentes na empresa e as categorias deste ACT

ACT 2016	CCT 2008 (categorias existentes)	ACT 2019	Escalões	Valor mínimo obrigatório 2019
Diretor (banda salarial A)		Diretor	E13	2 040,50 €
Gestor comercial (banda salarial B)	Chefe de serviços XIV	Gestor	E12	1 616,96 €
Gestor técnico (banda salarial B)				
Gestor operacional (banda salarial B)				
Técnico (banda salarial C)	Técnico grau I (níveis X, XI e XII)	Técnico especialista	E11	1 401,25 €
		Técnico	E10	1 214,38 €
			E9	1 104,03 €
			E8	978,45 €
Coordenador operacional (banda salarial D)	Perito chefe XII; Coordenador zona e/ou delegação XII; Coordenador adjunto zona e/ou delegação XI	Coordenador operacional	E7	1 183,98 €
Especialista operacional (banda salarial E)	Assistente comercial XI	Especialista operacional	E6	1 097,07 €
	Técnico comercial X; Escriturário X; Escriturário IX		E5	1 010,16 €
Assistente operacional (banda salarial F)		Assistente operacional	E4	946,74 €
			E3	883,31 €
			E2	793,22 €
Auxiliar geral (banda salarial G)		Auxiliar geral	E1	703,13 €

ANEXO VII-B

**Tabela de correspondência entre categorias/escalões existentes na empresa
e a revisão do ACT 2022**

Escalão salarial 2021	Categorias	Escalão salarial 2022	Categorias	Valor mínimo obrigatório 2022
		E20	Diretor coordenador	2 523,66 €
		E19	Diretor	2 299,03 €
E13	Diretor	E18		2 089,87 €
		E17	Gestor	2 024,83 €
		E16		1 874,84 €
E12	Gestor	E15		1 660,19 €
		E14	Técnico especialista	1 626,46 €
E11	Técnico especialista	E13		1 458,04 €
E10	Técnico	E12	Técnico	1 269,86 €
E9		E11		1 154,45 €
E8		E10		1 043,30 €
		E9	Coordenador operacional	1 353,91 €
E7	Coordenador operacional	E8		1 238,06 €
		E7	Especialista operacional	1 234,91 €
E6	Especialista operacional	E6		1 147,18 €
E5		E5		1 056,30 €
E4	Assistente operacional	E4	Assistente operacional	992,92 €
E3		E3		926,39 €
E2		E2		833,54 €
E1	Auxiliar	E1	Auxiliar	750,00 €

Lisboa, 27 de maio de 2024.

Pela Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.

Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.

Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato 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.

Carmen Maria Nunes Carraça, na qualidade de legal representante.

Depositado a 3 de julho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 182/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outra e texto consolidado

Terceira revisão parcial ao acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2019 e às alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2022 (Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS)/Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros de Portugal - SISEP) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de março de 2023 (STAS/SISEP),
entre

Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal
Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA

e o

Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS).

Considerando que:

A Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal (anteriormente denominada, Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal) e a Zurich - Companhia de Seguros, SA, têm nos seus quadros cerca de 540 trabalhadores, de entre os quais encontram-se trabalhadores sindicalizados, cujas relações laborais uniformizaram sob as mesmas regras, conforme o ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, ou seja, através do acordo coletivo de trabalho celebrado entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal, a Zurich - Companhia de Seguros, SA, o SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins, o SISEP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros de Portugal e ainda o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2022 (STAS/SISEP) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de março 2023 (STAS/SISEP).

Artigo 1.º

Revisão

No ACT publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, celebrado entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal, a Zurich - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2022 (STAS/SISEP) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de março de 2023 (STAS/SISEP), são introduzidas as alterações constantes nas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.^a

Âmbito territorial pessoal

1- O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal», a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelos sindicatos outorgantes, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2- (...)

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492 do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 539 trabalhadores.

4- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT e suas alterações, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo e de cada alteração, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

Escalões		Valor mínimo obrigatório 2023	Valor mínimo obrigatório 2024	% aumento total para 2024
E20	Diretor coordenador	2 700,31 €	2 810,49 €	4,08 %
E19	Diretor	2 482,96 €	2 584,26 €	4,08 %
E18		2 267,51 €	2 360,02 €	4,08 %
E17	Gestor	2 202,00 €	2 307,92 €	4,81 %
E16		2 043,58 €	2 141,87 €	4,81 %
E15		1 813,75 €	1 901,00 €	4,81 %
E14	Técnico especialista	1 780,98 €	1 866,64 €	4,81 %
E13		1 600,19 €	1 677,16 €	4,81 %
E12	Técnico	1 400,02 €	1 472,96 €	5,21 %
E11		1 275,67 €	1 342,13 €	5,21 %
E10		1 152,85 €	1 212,91 €	5,21 %
E9	Coordenador operacional	1 485,91 €	1 563,33 €	5,21 %
E8		1 361,86 €	1 432,82 €	5,21 %
E7	Especialista operacional	1 361,49 €	1 432,42 €	5,21 %
E6		1 267,64 €	1 333,70 €	5,21 %
E5		1 167,21 €	1 228,00 €	5,21 %
E4	Assistente operacional	1 099,66 €	1 160,30 €	5,51 %
E3		1 028,29 €	1 088,30 €	5,84 %
E2		935,65 €	995,66 €	6,41 %
E1	Auxiliar	862,50 €	922,54 €	6,96 %

Nota: Cada trabalhador beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria ou escalão salarial, em cada um dos anos em que ocorra revisão da tabela salarial.

Valor do subsídio de refeição (por cada dia de trabalho efetivo) para o ano de 2024: 12,50 €.

Artigo 2.º

Produção de efeitos

As alterações agora acordadas entram em vigor e produzem os seus efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

Artigo 3.º

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2022 (STAS/SISEP) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2023 (STAS/SISEP) e a mesma irá abranger duas empresas e potencialmente cerca de 539 trabalhadores.

Texto consolidado

I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial pessoal

1- O acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga a «Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal» e a «Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA» e os trabalhadores a elas vinculados por contrato de trabalho, incluindo os pré-reformados, representados pelos sindicatos outorgantes, em todo o território nacional, que desenvolvam a sua atividade no setor segurador.

2- O presente ACT abrange ainda os ex-trabalhadores das empresas subscritoras, cujos contratos de trabalho tenham cessado por reforma por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 539 trabalhadores.

4- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente ACT e suas alterações, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo e de cada alteração, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O ACT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 2 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

2- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias, em relação ao termo de vigência inicial ou da renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

3- Havendo denúncia o ACT ficará em regime de sobrevigência durante um período de 12 meses, findo o qual qualquer das partes poderá a todo o tempo comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, ainda que se encontre pendente conciliação ou mediação, caducando o ACT com essa comunicação.

4- Na impossibilidade de se obter acordo, qualquer uma das partes poderá requerer a arbitragem durante o período indicado no número anterior. Neste caso, o ACT manter-se-á em vigor enquanto a arbitragem não for concluída, aplicando-se a convenção de arbitragem conforme anexo I.

5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção coletiva, mantêm-se os efeitos já produzidos pelo ACT no que respeita à cláusula 4.ª (Classificação e evolução profissional), cláusula 17.ª (Duração do trabalho e organização dos horários), cláusula 23.ª (Duração das férias), cláusula 26.ª (Dispensas no Natal e de Páscoa), cláusula 34.ª (Classificação da retribuição), cláusula 35.ª (Subsídio de refeição), cláusula 42.ª (Complemento de subsídio de doença), cláusula 43.ª (Seguros de saúde), cláusula 44.ª (Seguro de vida), cláusula 48.ª (Apoio infantil e escolar) e cláusula 49.ª (Plano Individual de Reforma).

6- Para efeitos de retribuição, consideram-se «efeitos já produzidos» apenas a retribuição base em vigor à data da caducidade e as prestações regulares e periódicas que o trabalhador tenha auferido ao serviço do empregador nos 12 meses anteriores à data da caducidade.

Cláusula 3.^a

Concorrência de instrumentos

O presente ACT prevalece, para todos os efeitos, sobre qualquer outro instrumento de regulamentação coletiva.

II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

Classificação e evolução profissional

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores nos grupos e categorias previstos no anexo II deste ACT, de acordo com as atividades que cada um efetivamente exerce e tendo em conta o enquadramento no organograma em vigor na empresa.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos funcionais constantes do anexo II deste ACT.

3- A evolução profissional deverá considerar os seguintes fatores:

a) Anos de experiência na função e na empresa;

b) Avaliação de desempenho;

c) Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento, de acordo com as políticas em vigor na empresa;

d) Situação económica e financeira da empresa.

4- Não obstante o disposto no número anterior, deverão verificar-se as seguintes progressões salariais:

a) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de assistente deverão progredir para o terceiro (E3) e quarto (E4) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no segundo (E2) e terceiro (E3) escalão salarial, respetivamente;

b) Os trabalhadores do grupo operacional com a categoria profissional de especialista deverão progredir para o sexto (E6) e sétimo (E7) escalão salarial ao fim de 3 e 6 anos de permanência no quinto (E5) e sexto (E6) escalão salarial, respetivamente;

c) Os trabalhadores do grupo técnico com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o décimo primeiro (E11) e décimo segundo (E12) escalão salarial ao fim de 3 anos de permanência no décimo (E10) e décimo primeiro (E11) escalão salarial, respetivamente.

5- As progressões previstas no número 4 ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nos respetivos períodos:

a) O trabalhador ter obtido uma média de avaliações de desempenho positiva;

a) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

6- Sempre que a retribuição efetiva mensal do trabalhador seja superior ao valor mínimo obrigatório do escalão para o qual transita, se o empregador o considerar adequado por motivos económicos e/ou financeiros, os aumentos decorrentes do número 4 poderão ser absorvidos até ao valor dessa diferença.

Cláusula 5.^a

Avaliação de desempenho

1- A empresa deverá instituir sistema(s) de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador das políticas de avaliação de desempenho em vigor e seus princípios orientadores, bem como as suas responsabilidades nas diferentes etapas ao longo do ano;

b) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação;

c) O pedido de recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso uma comissão de recurso definida pelo empregador, composta por 3 membros, podendo o trabalhador designar um desses membros, desde que este pertença aos quadros do empregador e a designação seja feita aquando do recurso.

3- A comissão de recurso realizará as diligências que considerar adequadas a fim de decidir com justiça o recurso, podendo essas diligências incluir pedido de informações e reuniões com avaliador(es) e avaliado.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 60 dias, a contar da apresentação do pedido de recurso, devendo a comissão fundamentar a sua posição, por escrito. O prazo de decisão poderá ser prorrogado por 30 dias, por decisão fundamentada da comissão de recurso.

5- Quando a decisão não for tomada por unanimidade, o membro da comissão de recurso que vote vencido poderá fazer constar da ata a sua posição por escrito.

6- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

7- Após decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho, que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá, ainda assim, fazer consignar a sua discordância face á mesma.

Cláusula 6.^a

Estágios de ingresso

1- O ingresso nas categorias dos grupos funcionais operacional e técnico poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 80 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam, sendo que esse montante nunca poderá ser inferior à retribuição mínima mensal garantida.

3- Os trabalhadores que nos últimos 7 anos tenham prestado serviço no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, na mesma área funcional para a qual são contratados, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- O disposto no ACT não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 7.^a

Princípios gerais da formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores nas empresas, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das empresas;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva;
- f) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes princípios e critérios:

- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio das empresas, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
- b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
- c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade do empregador e do trabalhador;
- d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;
- e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
- f) Valorização como fator estratégico para a competitividade das empresas e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
- g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;

h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

2- Os planos de formação poderão ser anuais ou plurianuais, e abranger todos os trabalhadores, devendo na sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais.

III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

Mobilidade geográfica

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo município ou município contíguo.

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, o empregador não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

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

4- Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis, e condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 9.^a

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 6 meses.

3- Mantendo-se os motivos invocados pelo empregador e que deram origem à mobilidade, este período poderá ser renovável, até ao limite de um ano.

4- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurado ao trabalhador formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

6- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

7- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número um dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 10.^a

Interinidade de funções

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada e indicar a duração previsível da mesma.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o trabalhador interino permanecer no exercício das funções do substituído para

além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 11.^a

Transferência por motivo de saúde

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo candidato, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois. Não havendo acordo sobre a escolha, será solicitado um médico à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho vago compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- A alteração não poderá implicar uma redução da retribuição base mensal.

Cláusula 12.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do empregador através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, conforme a política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACT.

2- O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei, deve promover os princípios e recomendações inerentes à política em vigor, a qual deverá estar publicada e disponível para a consulta do trabalhador.

3- Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada, pelo respetivo empregador, compatível com este regime.

4- A atividade será considerada compatível com o regime de teletrabalho quando o local assegure as condições de saúde e segurança, bem como as condições de tecnologias de informação e de comunicações, estando a empresa disponível para prestar o devido apoio em linha com a política em vigor sobre o modelo de trabalho híbrido.

5- O número de dias em teletrabalho poderá variar, por acordo com a chefia hierárquica.

6- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra, no mínimo uma vez por mês.

7- Salvo indicação em contrário da empresa, em regime de teletrabalho o trabalhador continuará a prestar a sua atividade conforme o regime e horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em trabalho presencial.

8- O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e outros meios de trabalho fornecidos e propriedade da empresa, obrigando-se a fazer uma utilização cuidada desses equipamentos e meios, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido, nos equipamentos, meios ou *software*, devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais, no âmbito do respetivo contrato de trabalho. Os custos de instalação e manutenção desses equipamentos e os meios de trabalho serão da responsabilidade da empresa.

9- O trabalhador em regime de teletrabalho mantém direito ao subsídio de refeição.

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor ilíquido de 3,3042 €, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

§. Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor ilíquido fixo mensal de 39,65 €, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

11- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao empregador, a prestação da sua atividade em regime

de teletrabalho vigorará por tempo indeterminado, com início na data estabelecida no acordo, podendo a todo o tempo qualquer das partes denunciar o acordo com a antecedência mínima de 60 dias.

12- Cessando o acordo de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes.

Cláusula 13.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de diretor, de gestor e de técnico especialista, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 14.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

Cláusula 15.^a

Pluralidade de empregadores

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

Admissibilidade de contratos a termo

Sem prejuízo dos casos previstos na lei e de outros que correspondam a necessidade temporária da empresa, para efeitos do número 2 do artigo 140.º do Código do Trabalho, considera-se ainda necessidade temporária a substituição, direta ou indireta, de trabalhador que se encontre em tirocínio, em comissão de serviço ou em situação de destacamento.

IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Duração do trabalho e organização dos horários

1- A duração do trabalho semanal é de 35 horas, prestado em cinco dias por semana, de segunda a sexta-feira, ressalvando o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente ao trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros legalmente admissíveis, os seguintes:

- a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

4- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

5- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

6- Na alteração e fixação de horário de trabalho com carácter geral, quando não existam delegados sindicais, a empresa comunicará os mesmos, por escrito, aos sindicatos outorgantes.

7- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos funcionais de executivos, gestores, técnico e operacional.

2- Ficam excluídos do número 1 os trabalhadores que exerçam funções de atendimento ou assistência em centros de atendimento.

3- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 38.^a

Cláusula 19.^a

Tolerância de ponto

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 20.^a

Trabalho suplementar

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 62,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 87,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

c) 90 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado.

3- Os acréscimos já incluem a remuneração devida por trabalho noturno.

4- O pagamento da compensação do trabalho suplementar pode ser efetuado mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 21.^a

Trabalho por turnos

- 1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.
- 2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.
- 3- Os trabalhadores por turnos terão direito a pelo menos dois dias de descanso semanal, em cada período de 7 dias, e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.
- 4- O empregador assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada trimestre.
- 5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 20 % da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.
- 6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.
- 7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos, que prestem trabalho em período noturno, têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto.

Cláusula 22.^a

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

- 1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa, deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horário de trabalho, períodos de descanso entre as jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.
- 2- A empresa deverá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 23.^a

Duração das férias

- 1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite dos três dias.
- 2- No ano de cessação do impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.
- 3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.
- 4- Da aplicação do disposto nos números anteriores não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
- 5- Sem prejuízo do disposto no número três, a duração do período anual de férias referido no número um, não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 24.^a

Interrupção do período de férias

- 1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido

por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação atempada do mesmo ao empregador.

2- Para efeitos do número anterior e desde que o empregador seja informado das respetivas ocorrências, considera-se que as férias serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até 20 dias consecutivos por falecimento de descendentes ou afim no 1.º grau da linha reta;
- c) Até 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
- d) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
- e) 2 dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez do cônjuge do trabalhador;
- f) A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

Cláusula 25.ª

Feridos

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital, e feriados estabelecidos nas Regiões Autónomas, para trabalhadores dessas regiões.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

Cláusula 26.ª

Dispensas no Natal e de Páscoa

1- Sem prejuízo do número 3, os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- O empregador pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência, a dispensa poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 27.ª

Ausência por aplicação de medida de coação penal

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal preventiva da liberdade o regresso ao empregador, desde que o empregador tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

3- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

4- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

VI

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 28.^a**Princípios gerais**

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador, quando por este autorizados.

Cláusula 29.^a**Medicina no trabalho**

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pelo empregador nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos bianuais aos trabalhadores com idade inferior a 45 anos de idade e anuais aos trabalhadores com idade igual ou superior a 45 anos de idade.

4- Os exames médicos referidos nos números anteriores incluirão, salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Prova de esforço;
- f) Citologia ginecológica;
- g) PSA e, dependendo do PSA, a Eco prostática.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, dentro da rede do prestador de serviços de medicina no trabalho contratado pela empresa, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

VII

Atividade sindicalCláusula 30.^a**Atividade sindical**

1- No exercício legal das suas atribuições, as empresas reconhecem aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor a título permanente e no interior de empresa com 150 ou mais trabalhadores de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
- d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste ACT, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- f) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- g) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

Cláusula 31.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Cada um dos sindicatos subscritores do ACT poderá requisitar no máximo um dirigente sindical, no conjunto das empresas subscritoras do ACT, com remuneração mensal efetiva paga pela empresa.

3- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

4- O número máximo previsto na lei de membros de direção de associação sindical com direito a crédito de horas e a faltas justificadas sem limitação será subtraído do número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados em cada momento.

Cláusula 32.^a

Delegados sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 33.^a

Quotização sindical

1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

VIII

Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 34.^a

Classificação da retribuição

Para efeitos deste ACT, entende-se por:

a) **Retribuição base mensal:** A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo funcional e categoria profissional em que se enquadra o trabalhador;

b) Retribuição base anual: O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título de subsídio de férias e de subsídio de Natal desse ano;

c) Retribuição efetiva mensal: Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) Retribuição efetiva anual: O somatório das retribuições efetivas mensais, acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 35.^a

Subsídio de refeição

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

Cláusula 36.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 23.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 37.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com o ordenado do mês de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 38.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 39.^a**Pagamento de despesas de serviço em Portugal**

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 1 desta cláusula.

3- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber, por cada km efetuado em serviço, o valor constante no anexo IV.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos, de acordo com as políticas internas em vigor em cada momento nas empresas subscritoras do ACT.

5- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46.º do Código Contributivo.

Cláusula 40.^a**Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

4- Sem prejuízo dos pressupostos legais da sua atribuição, as importâncias atribuídas nos termos da presente cláusula não integram a base de incidência contributiva até ao limite legal acrescido de 50 %, nos termos do número 4 do artigo 46.º do Código Contributivo.

Cláusula 41.^a**Prémio de carreira e reconhecimento**

1- A carreira na empresa é reconhecida tendo em atenção o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções na empresa terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 35 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a sua retribuição efetiva do mês em que o facto ocorrer.

3- Não obstante o referido no número 2 desta cláusula, através de comunicação até ao final do mês anterior, o trabalhador pode optar pela sua substituição quanto à tipologia, nomeadamente:

a) Contribuição adicional em valor equivalente para o apoio infantil e escolar, previsto na cláusula 48.^a do ACT;

b) Contribuição adicional em valor equivalente para o plano individual de reforma, previsto na cláusula 49.^a do ACT;

c) Dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

– 3 dias de licença, até perfazer os 49 anos, inclusive;

– 4 dias de licença, até perfazer os 52 anos, inclusive;

– 6 dias de licença, até perfazer os 55 anos, inclusive;

– 8 dias de licença, a partir dos 56 anos, inclusive.

4- A atribuição do prémio está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, ou não seja reincidente.

5- A contagem dos múltiplos de três anos de efetivo exercício de funções do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de atribuição do mesmo.

Cláusula 42.^a

Complemento do subsídio por doença

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto no número 4 da presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de faltas para assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Os três primeiros dias com incapacidade temporária para o trabalho, que antecedam os dias subsidiados pela Segurança Social, serão pagos, na íntegra, pelo empregador.

4- O empregador pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social

5- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, o empregador adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

6- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

7- O trabalhador está obrigado a manter atualizados todos os elementos necessários ao recebimento, atempado, do subsídio de doença por parte da Segurança Social, estando ainda obrigado a dar conta dessas diligências ao empregador, nomeadamente sempre que tal lhe for solicitado.

8- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

9- O empregador deixará de estar obrigado a suportar o complemento do subsídio por doença nos seguintes casos:

a) Em caso de incumprimento do número 7 pelo trabalhador, mesmo que este não tenha recebido o subsídio de doença ou tenha perdido o direito ao seu recebimento;

b) Em caso de incumprimento do número 8 pelo trabalhador.

10- Em caso de incumprimento dos números 7 e/ou 8 supra considerar-se-á que o trabalhador pratica infração disciplinar grave, ficando ainda obrigado a entregar ao empregador os valores recebido a título de complemento. O empregador não estará ainda obrigado relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, enquanto o trabalhador não regularizar a sua situação, incluindo o reembolso do complemento.

11- O pagamento pela empresa do complemento é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo o empregador compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador esteja obrigado a proceder à sua restituição, nos termos do número 10 supra.

Cláusula 43.^a

Seguro de saúde

1- As entidades abrangidas pelo ACT ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 44.^a

Seguro de vida

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes em cada uma das empresas, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sendo a sua absorção calculada de acordo com as bases técnicas do ramo a que os contratos respeitem.

Cláusula 45.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho ou, em caso de doença profissional da Segurança Social.

Cláusula 46.^a

Condições nos seguros próprios

1- Os trabalhadores, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

3- Em alternativa ao regime previsto no número anterior e para os trabalhadores aí identificados, a empresa poderá autorizar que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

Cláusula 47.^a

Quebras de caixa

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

Cláusula 48.^a

Apoio infantil e escolar

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, têm direito a receber do empregador uma comparticipação nas despesas escolares dos educandos.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível escolar em que o educando está matriculado:

- a) Creche e pré-escolar: 60,00 €;

- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 60,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º a 6.º anos): 85,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos): 125,00 €;
- e) Ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 125,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se for aplicável;
- b) Inexistência de faltas injustificadas;
- c) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade nos últimos doze meses, ou não seja reincidente.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para a atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores da empresa signatária do ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

6- Sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale creche», «vale educação», ou «vale ensino» ou, ainda, outra modalidade com fim idêntico cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

IX

Plano de poupança e pré-reforma

Cláusula 49.^a

Plano individual de reforma

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma no momento da passagem à reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social. O mesmo se aplica em relação aos trabalhadores pré-reformados, sem prejuízo do número 4 da cláusula 50.^a

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto no anexo VI deste ACT.

Cláusula 50.^a

Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, e o que resulta do acordo efetuado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos ao empregador no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de ter de suportar uma penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução deste.

4- A contribuição do empregador para o plano individual de reforma, referido na cláusula 49.^a, cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

X

Disposições finais e transitóriasCláusula 51.^a**Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador**

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reeçar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 52.^a**Políticas internas mais favoráveis**

Por política interna dos empregadores podem ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores em relação àquelas estabelecidas no presente ACT.

Cláusula 53.^a**Igualdade de tratamento e não discriminação**

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, assim como às condições de trabalho.

2- A entidade empregadora não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada nomeadamente na ascendência, na idade, no sexo, na orientação sexual, no estado civil, na situação familiar, no património genético, na capacidade de trabalho reduzida, na deficiência ou na doença crónica, na nacionalidade, na origem étnica, na religião, nas convicções religiosas ou ideológicas.

Cláusula 54.^a**Comissão paritária**

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes das empresas signatárias deste ACT, com competência para dirimir divergências relacionadas com a integração e interpretação das cláusulas deste ACT.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na sua primeira reunião, a comissão paritária aprovará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 55.^a**Reclassificação profissional**

A reclassificação profissional dos trabalhadores respeitará o anexo VII deste ACT.

Cláusula 56.^a**Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2011**

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2012 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, considerando, quando for caso disso, que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VII do ACT agora publicado.

Cláusula 57.^a**Anterior sistema de prémios de antiguidade**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação do CCT de 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008), manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva mensal do trabalhador, designado como «prémio histórico de antiguidade», não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 58.^a**Pensões complementares de reforma**

Em relação aos trabalhadores em efetividade de funções que estavam abrangidos pelo CCT 2008 (texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008) à data de 31 de dezembro de 2016, e que, entretanto, não foram abrangidos pelo ACT 2016 (*Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016), os valores provisionados a 31 de dezembro de 2011 no fundo de pensões serão convertidos em contas individuais desses trabalhadores, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões ou seguro de vida, integrando o respetivo plano individual de reforma.

Cláusula 59.^a**Anteriores suplementos de retribuição**

O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2011, manter-se-á por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 60.^a**Antigo prémio de permanência**

Os trabalhadores anteriormente abrangidos pelo prémio de permanência, conforme o ACT de 2016 (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019, e revisões posteriores) passarão a estar abrangidos pelo prémio de carreira e reconhecimento, nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores que tivessem de receber prémio de permanência em 2019 ou 2020, aplicar-se-á o regime transitório conforme tabela infra, coluna 2, aplicando-se o novo regime apenas a partir do momento em que recebam o prémio de permanência referido;
- b) Os trabalhadores que completem 50 anos de idade em 2019 poderão optar pela aplicação da cláusula 42.^a do ACT de 2016;
- c) Quanto aos restantes trabalhadores o primeiro vencimento ocorre conforme tabela infra, coluna 1:

	Atribuição (ano) [coluna 1]	Regime transitório [coluna 2]
2019	1; 6	4; 9
2020	2; 7	0; 5
2021	3; 8	
2022	4; 9	
2023	5; 0	

Cláusula 61.^a**Anterior suplemento por turnos**

Relativamente aos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012, que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento por turnos, por aplicação de anterior instrumento de

regulamentação coletiva, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho, ou parte dele, ser, ou poder ser prestado em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição previsto nos números 5 a 7 da cláusula 21.^a

Cláusula 62.^a

Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por se considerar ser este globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição base e retribuição efetiva mensal auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

3- Pelo presente ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2018, aplicado às empresas subscritoras e aos trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho e representado pelo sindicato outorgante.

Cláusula 63.^a

Linguagem inclusiva

Sempre que neste ACT se utilize a expressão trabalhador, entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Cláusula 64.^a

Produção de efeitos

1- O presente ACT entrará em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, conforme indicado no anexo III.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

1- Os subscritores deste ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 2.^a do ACT, a qual se rege nos termos seguintes.

2- A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do ACT.

3- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT acompanhados de denúncia.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

5- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, um pelas empresas e outro pelos sindicatos;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

6- A parte que não indique o seu árbitro tem como consequência a manutenção em vigor do ACT, se a omissão for da parte das empresas e a caducidade imediata, se for da parte do(s) sindicato(s).

7- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses, findo o qual a arbitragem se considera concluída, mesmo não havendo decisão.

9- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10- A decisão arbitral tomada valerá como instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, sendo nesse caso a mesma entregue pela comissão arbitral ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II-A

(Grupos funcionais, categorias e enquadramento salarial)

Grupo funcional	Categoria profissional	Descrição	Escalão salarial
Executivos	Diretor coordenador	Dependendo diretamente da administração ou órgão de gestão, integram esta categoria as funções que coordenam unidades ou direções e desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E20
	Diretor	Integram esta categoria as funções que desenvolvem atividades de âmbito estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento e definição de políticas e objetivos de acordo com a estratégia, missão e valores da empresa. Estas funções pressupõem um nível de autonomia e de tomada de decisão significativos, podendo envolver a liderança, direção e controlo de recursos, enquadradas num conjunto de políticas.	E19 E18
Gestores	Gestor	Integram esta categoria as funções que participam na gestão de objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais. Estas funções pressupõem um determinado nível de autonomia e de tomada de decisão, podendo envolver a supervisão de equipas de trabalhadores com impacto direto e de suporte na concretização dos resultados, enquadradas num conjunto de políticas.	E17
			E16
			E15

Técnico	Técnico especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico específico e elevada especialização, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor a coordenação funcional de uma equipa de técnicos, no desenvolvimento de estudos, análises de situações técnicas diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, bem como experiência profissional significativa.	E14
			E13
	Técnico	Integram esta categoria as funções que executam atividades de cariz técnico, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, e com base em normas e procedimentos definidos. Estas funções podem ainda pressupor o desenvolvimento de estudos, análises de situações diversas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos com algum grau de complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.	E12
			E11
			E10
Operacional	Coordenador	Integram esta categoria as funções que executam e assumem responsabilidade por atividades operacionais de natureza diversa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do respetivo grupo funcional, podendo ainda requerer experiência profissional e conhecimentos transversais ao nível operacional.	E9
			E8
	Especialista	Integram esta categoria as funções que executam atividades específicas com algum grau de especialização e, predominantemente de natureza administrativa, operacional e comercial, podendo ainda requerer conhecimentos técnicos específicos da atividade.	E7
			E6
			E5
	Assistente	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de apoio técnico administrativo, operacional e comercial e, podendo ainda englobar tarefas de atendimento. Estas funções serão tendencialmente rotineiras e orientadas por procedimentos específicos e instruções pré-definidas.	E4
			E3
			E2
Apoio	Auxiliar	Integram esta categoria as funções que predominantemente executam tarefas de manutenção, limpeza, vigilância e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	E1

ANEXO II-B

Estrutura de qualificação de funções

- 1- Quadros superiores:
 - i) Diretor coordenador;
 - ii) Diretor;
 - iii) Gestor.
- 2- Quadros médios e altamente qualificados:
 - i) Gestor;
 - ii) Técnico especialista;
 - iii) Coordenador operacional.
- 3- Quadros técnicos:
 - i) Técnico especialista;
 - ii) Técnico.
- 4- Profissionais qualificados:
 - i) Especialista operacional.
- 5- Profissionais semiqualeificados:
 - i) Assistente operacional.
- 6- Profissionais não qualificados:
 - i) Auxiliar.

ANEXO III

Tabela salarial e subsídio de refeição

Escalões		Valor mínimo obrigatório 2023	Valor mínimo obrigatório 2024	% aumento total para 2024
E20	Diretor coordenador	2 700,31 €	2 810,49 €	4,08 %
E19	Diretor	2 482,96 €	2 584,26 €	4,08 %
E18		2 267,51 €	2 360,02 €	4,08 %
E17	Gestor	2 202,00 €	2 307,92 €	4,81 %
E16		2 043,58 €	2 141,87 €	4,81 %
E15		1 813,75 €	1 901,00 €	4,81 %
E14	Técnico especialista	1 780,98 €	1 866,64 €	4,81 %
E13		1 600,19 €	1 677,16 €	4,81 %
E12	Técnico	1 400,02 €	1 472,96 €	5,21 %
E11		1 275,67 €	1 342,13 €	5,21 %
E10		1 152,85 €	1 212,91 €	5,21 %
E9	Coordenador operacional	1 485,91 €	1 563,33 €	5,21 %
E8		1 361,86 €	1 432,82 €	5,21 %
E7	Especialista operacional	1 361,49 €	1 432,42 €	5,21 %
E6		1 267,64 €	1 333,70 €	5,21 %
E5		1 167,21 €	1 228,00 €	5,21 %

E4	Assistente operacional	1 099,66 €	1 160,30 €	5,51 %
E3		1 028,29 €	1 088,30 €	5,84 %
E2		935,65 €	995,66 €	6,41 %
E1	Auxiliar	862,50 €	922,54 €	6,96 %

Nota: Cada trabalhador beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e escalão salarial, sempre que ocorra revisão da tabela salarial.

Valor do subsídio de refeição [por cada dia de trabalho efetivo]: 12,50 € para 2024.

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. ^a número 1 - valor das despesas de serviço em Portugal:	
– Por diária completa	82,76 €
– Refeição isolada	13,35 €
– Dormida e pequeno-almoço	56,05 €
Cláusula 41. ^a número 3 - Valor km	0,47 €
Cláusula 42. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	168,62 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro: 3 5000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro: 1 500,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 € uma vez ano
Períodos de carência	Não aplicáveis

Exclusões gerais	<p>a) Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa;</p> <p>b) Doenças infetocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde;</p> <p>c) Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH);</p> <p>d) Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares.</p> <p>Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono;</p> <p>e) Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos;</p> <p>f) Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quais quer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura;</p> <p>g) Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude;</p> <p>h) Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências;</p> <p>i) Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar;</p> <p>j) Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta;</p> <p>k) Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou mal-formações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato;</p> <p>l) Hemodiálise;</p> <p>m) Transplantes de órgãos e suas implicações;</p> <p>n) Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos Portuguesa;</p> <p>o) Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica;</p> <p>p) Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de:</p> <p>i) Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos;</p> <p>ii) Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (<i>skate</i>, BTT, <i>rafting</i>, asa-delta, para pente e ultraleve incluídos);</p> <p>iii) Prática de <i>ski</i> na neve e aquático, <i>surf</i>, <i>snow-board</i>, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, <i>barrage/saltos</i> em equitação, espeleologia, <i>canoing</i>, escalada, <i>rappel</i>, alpinismo, <i>bungee-jumping</i> e outros desportos análogos na sua perigosidade;</p> <p>iv) Utilização de veículos motorizados de duas rodas.</p>
------------------	--

Notas interpretativas:

i) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

ii) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

ANEXO VI

Plano individual de reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 49.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,5 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- Caso o contrato de trabalho cesse antes de decorridos 3 anos de vigência, por iniciativa do trabalhador ou por despedimento com justa causa, o trabalhador perderá a totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pela entidade empregadora, que reverterá para esta, não se aplicando os números seguintes.

5- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste ACT, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem.

9- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento improcedente.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

ANEXO VII

Tabela de correspondência entre as categorias existentes na empresa e as categorias deste ACT

ACT 2016	CCT 2008 (categorias existentes)	ACT 2019	Escalões	Valor mínimo obrigatório 2019 (€)
Diretor (Banda salarial A)		Diretor	E13	2 040,50
Gestor comercial (Banda salarial B)	Chefe de serviços - XIV	Gestor	E12	1 616,96
Gestor técnico (Banda salarial B)			E12	1 616,96
Gestor operacional (Banda salarial B)			E12	1 616,96
Técnico (Banda salarial C)	Técnico grau I (Níveis X, XI e XII)	Técnico especialista	E11	1 401,25
			E10	1 214,38
		Técnico	E9	1 104,03
			E8	978,45
Coordenador operacional (Banda salarial D)	Perito chefe - XII; Coord. zona e/ou delegação - XII; Coord. adj. zona e/ou delegação - XI	Coordenador operacional	E7	1 183,98

Especialista operacional (Banda salarial E)	Assistente comercial - XI	Especialista operacional	E6	1 097,07
	Técnico comercial - X; Escriturário - X; Escriturário - IX		E5	1 010,16
Assistente operacional (Banda salarial F)		Assistente operacional	E4	946,74
			E3	883,31
			E2	793,22
Auxiliar geral (Banda salarial G)		Auxiliar geral	E1	703,13

ANEXO VII-B

Tabela de correspondência entre as categorias/escalões existentes na empresa e a revisão do ACT 2022				
Escalão Salarial 2021	Categorias	Escalão Salarial 2022	Categorias	Valor Mínimo Obrigatório 2022
		E20	Diretor Coordenador	2523,66
		E19	Diretor	2299,03
E13	Diretor	E18	Diretor	2089,87
		E17	Gestor	2024,83
		E16	Gestor	1874,84
E12	Gestor	E15	Gestor	1660,19
		E14	Técnico Especialista	1626,46
E11	Técnico Especialista	E13	Técnico Especialista	1458,04
E10	Técnico	E12	Técnico	1269,86
E9	Técnico	E11	Técnico	1154,45
E8	Técnico	E10	Técnico	1043,30
		E9	Coordenador Operacional	1353,91
E7	Coordenador Operacional	E8	Coordenador Operacional	1238,06
		E7	Coordenador Operacional	1234,91
E6	Especialista Operacional	E6	Especialista Operacional	1147,18
E5	Especialista Operacional	E5	Especialista Operacional	1056,30
E4	Assistente Operacional	E4	Assistente Operacional	992,92
E3	Assistente Operacional	E3	Assistente Operacional	926,39
E2	Assistente Operacional	E2	Assistente Operacional	833,54
E1	Auxiliar	E1	Auxiliar	750,00

Lisboa, 29 de maio de 2024.

Pela Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.

Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pela Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

Maj Helene Lennartsson Westerlind, na qualidade de legal representante.

Nuno André Barata de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, presidente da direção e, neste ato, na qualidade de mandatária.

Carlos Alberto Marques, presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral e, neste ato, na qualidade de mandatário.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 1.º vice-presidente da direção e, neste ato, na qualidade de mandatário.

Gildo Mendes Barata, vogal da direção e, neste ato, na qualidade de mandatário.

Lina Maria Pereira da Silva, advogada, na qualidade de mandatária.

Depositado a 3 de julho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 185/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Revisão global

Revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2020, e posteriores alterações, a última da quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 março 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se à atividade dos transportes marítimos e obriga a Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da e os tripulantes ao seu serviço que estejam associados nas organizações sindicais outorgantes.

2- Por armador, sindicato e tripulante assumem-se as definições constantes da lei.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, para efeitos do presente acordo considera-se como tripulante, cujo regime pode ser diferenciado nos termos do presente AE, profissionais com enquadramento de navegação e hotelaria, tal como definidos no anexo I.

4- Este AE aplica-se em território nacional a todos os navios de propriedade ou afretados pela Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.da, registados no registo convencional português e/ou no RIM - Registo Internacional da Madeira.

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

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e 28 de fevereiro do ano civil imediato.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 60 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase da conciliação ou mediação, nos termos da legislação laboral aplicável.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

CAPÍTULO II

Recrutamento, contrato individual e atividade profissional

Cláusula 3.^a

Recrutamento

1- O recrutamento e seleção dos tripulantes é da competência do armador que, para o efeito, os recrutará nos termos legais.

2- Sempre que o armador recorra à Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR e aos sindicatos outorgantes no recrutamento para embarque de qualquer tripulante, estes comprometem-se a satisfazer logo que possível os pedidos que lhes foram apresentados e a emitir a respetiva declaração.

3- O tripulante começará a ser remunerado na data indicada no contrato individual de trabalho.

Cláusula 4.^a

Contrato individual

Todo o tripulante terá contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE.

Cláusula 5.^a

Atividade profissional

A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio do armador ou afretado pelo mesmo, salvo se as partes outra coisa acordarem no contrato individual de trabalho.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 6.^a

Deveres dos tripulantes

São deveres dos tripulantes:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade, probidade e lealdade o armador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a embarcação;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Cumprir as ordens e instruções do armador e dos superiores hierárquicos em tudo quanto respeita à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não divulgando informações referentes à organização e métodos de trabalho a bordo, com ressalva das que deva prestar às entidades competentes;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização da embarcação e seu equipamento;
- f) Fazer sempre quanto em si couber em defesa da salvaguarda e proteção da vida humana no mar, do navio, da carga e do meio ambiente;
- g) Colaborar com os superiores hierárquicos e companheiros de trabalho no sentido da melhoria da produtividade e da racionalização do trabalho;
- h) Participar de forma diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo armador;
- i) Cumprir as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho.

Cláusula 7.^a

Deveres do armador

São deveres do armador:

- a) Tratar com urbanidade, probidade e lealdade o tripulante, respeitando-o como seu colaborador;

- b) Pagar-lhe pontualmente a retribuição que lhe é devida;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, designadamente instalando os tripulantes em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que respeita à ventilação dos locais de trabalho, sua iluminação e, quando possível, climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança;
- d) Observar as convenções internacionais ratificadas pelo Estado Português sobre a segurança e as condições de trabalho a bordo, fornecendo ao tripulante a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do tripulante, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver as suas qualificações;
- f) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do tripulante, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da lei e desta convenção;
- g) Possibilitar ao tripulante o exercício de cargos para que seja nomeado em organismos sindicais, organizações políticas, instituições de Segurança Social e comissões oficiais, sem prejuízo do seu vencimento, caso continue no normal exercício da sua atividade profissional;
- h) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes das leis em vigor e do respetivo contrato de trabalho;
- i) Fornecer aos dirigentes sindicais e ou comissões de delegados sindicais na empresa, dentro dos limites legais, todos os elementos que lhes permitam informar-se e informar os tripulantes seus representados na empresa da atividade da empresa armadora, para cabal exercício das suas funções de representação dos tripulantes abrangidos pelo presente contrato.

Cláusula 8.^a

Garantias dos tripulantes

É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o tripulante exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção ou trata-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o tripulante para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho e nas dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- d) Obrigar o tripulante a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fim lucrativo, quaisquer cantinas, refeitórios, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos tripulantes;
- f) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- g) Fazer cessar o contrato e readmitir o tripulante, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 9.^a

Classificações

1- Para efeitos deste AE é adotado o enquadramento profissional de navegação e hotelaria, nos termos dos descritivos de funções constantes dos anexos I e III, respetivamente.

2- Sempre que necessário, poderá o tripulante desempenhar função superior à sua categoria, auferindo a retribuição e todas as regalias inerentes, voltando à função correspondente à sua categoria logo que o armador disponha de tripulante devidamente habilitado, desde que a sua qualificação profissional seja considerada suficiente para o desempenho, em segurança dessa função.

Cláusula 10.^a

Direitos sindicais

Para efeitos deste AE consideram-se como direitos sindicais os estabelecidos pela lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 11.^a

Período normal de trabalho

1- Para os tripulantes do enquadramento profissional de navegação, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias a prestar de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do disposto nos números 1 e 2 da cláusula 30.^a (Períodos de descanso em terra - Navegação), nos seguintes termos:

- a) O horário de trabalho é o definido na lei, sendo os serviços ininterruptos prestados em quartos de 4 (quatro) horas;
- b) Os serviços intermitentes serão prestados entre as 6h00 (seis) e as 24h00 (vinte e quatro), divididos por 2 (dois) períodos de trabalho;
- c) Em qualquer caso, deverá haver um período de descanso diário mínimo de 8 (oito) horas consecutivas.

2- Para os tripulantes do enquadramento profissional hotelaria, o período normal de trabalho é de 40 horas semanais.

3- Os limites das horas de trabalho e de descanso aplicáveis aos tripulantes do enquadramento profissional hotelaria são os seguintes:

- a) O número máximo de horas de trabalho não deve exceder:
 - i) 14 horas por período de 24 horas;
 - ii) 72 horas por períodos de sete dias;
- b) O intervalo mínimo de descanso não deve ser inferior:
 - i) 10 horas por períodos de 24;
 - ii) 77 horas por períodos de sete dias.

4- As horas de descanso não podem ser distribuídas por mais de dois períodos, dos quais um, de pelo menos seis (6) horas, não devendo o intervalo entre dois períodos consecutivos de descanso ultrapassar 14 horas.

Cláusula 12.^a

Isenção do horário de trabalho

1- São isentos de horário de trabalho os tripulantes que desempenhem as funções de comandante, chefe de máquinas, imediato, chefe radiotécnico e segundo oficial de máquinas. Poderão ainda ser isentos de horário de trabalho outros tripulantes que em contrato individual de trabalho o acordem com o armador.

2- A isenção de horário de trabalho cobre todo o trabalho prestado para além do horário normal de trabalho.

Cláusula 13.^a

Horário das refeições

Nos locais de trabalho e de refeição estarão afixados quadros indicativos dos horários das principais refeições, de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar todo o trabalho prestado para além do período normal de trabalho diário.

2- O trabalho suplementar por períodos inferiores a uma hora conta sempre como uma hora suplementar.

3- Para além do horário normal, os tripulantes são obrigados a executar, no exercício das suas funções, com direito a remuneração suplementar, quando devida, as manobras que o navio tiver de efetuar, o trabalho exigido por formalidades aduaneiras, quarentena ou outras disposições sanitárias, bem como os exercícios salvavidas, de extinção de incêndios e outros similares previstos pela SOLAS ou determinados pelas autoridades.

4- Para além do horário normal e sem direito a remuneração suplementar, todo o tripulante é obrigado a executar:

- a) O trabalho que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deve ficar registado no respetivo diário de navegação;

b) O trabalho ordenado pelo comandante com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da comparticipação a que os tripulantes tenham direito em indemnização ou salário de salvação e assistência;

c) A normal rendição dos quartos.

Cláusula 15.^a

Registo de trabalho a bordo

Em conformidade com as normas internas dos armadores, haverá um registo mensal de trabalho suplementar a bordo, individual e por função, elaborado pelo tripulante e que contenha a sua identificação e elementos da retribuição mensal não regular para além do vencimento base. Este registo será visado semanalmente pela cadeia hierárquica competente.

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 16.^a

Retribuição

- 1- A retribuição compreende a retribuição base mensal e as diuturnidades.
- 2- Não integram o conceito de retribuição:
 - a) O suplemento de embarque;
 - b) A retribuição especial por trabalho suplementar;
 - c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes;
 - d) As importâncias recebidas a título de remissão de folgas;
 - e) As subvenções recebidas por motivo de ausência do porto de armamento;
 - f) As subvenções recebidas por motivo da especial natureza da embarcação, das viagens e da carga transportada ou dos serviços prestados a bordo;
 - g) As gratificações extraordinárias concedidas pelo armador como recompensa ou prémio pelos bons serviços prestados a bordo;
 - h) Os salários de salvação e assistência;
 - i) A participação nos lucros da empresa armadora;
 - j) O subsídio de IHT;
 - k) O subsídio de refeição ou as quantias pagas em substituição da alimentação em porto de armamento.

Cláusula 17.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1- O armador obriga-se a pagar pontualmente ao tripulante, até ao último dia útil de cada mês:
 - a) A retribuição mensal, o IHT e o suplemento de embarque, quando praticados, referentes ao mês em curso;
 - b) A parte restante da retribuição referente ao mês anterior.
- 2- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho, o armador obriga-se a pagar ao tripulante a totalidade do que lhe é devido no mês em que se verificar tal cessação.
- 3- O pagamento será efetuado por transferência para a instituição bancária indicada pelo tripulante, ou por outro meio legal, desde que expressamente por ele solicitado.
- 4- No ato de pagamento será entregue ao tripulante documento comprovativo, o qual incluirá todos os elementos exigidos por lei.

Cláusula 18.^a

Retribuição base mensal

- 1- A retribuição base mensal devida aos tripulantes abrangidos por este AE é a fixada no anexo II, que dele faz parte integrante.
- 2- A retribuição mensal corresponderá à função exercida, independentemente da categoria de quem a exerce,

sem prejuízo dos casos em que o inscrito marítimo já auferir na empresa retribuição correspondente a função superior, e será constituída pela retribuição base mensal e as diuturnidades.

3- A fórmula de cálculo da retribuição diária, é a seguinte:

$$\frac{Rm \times 12}{365}$$

sendo *Rm* a retribuição mensal.

4- Qualquer tripulante que ultrapasse 24 meses consecutivos no exercício de função superior não poderá ser reduzido na retribuição inerente a essa função, não sendo de considerar nem para a contagem do tempo nem para a sua interrupção os períodos de descanso, doença, formação profissional ou outros que não sejam do exercício efetivo daquela função.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

Por cada três anos de antiguidade ao serviço da empresa, o tripulante da tabela de navegação adquire direito a uma diuturnidade, cujo valor será de 1,7 % do nível VII da tabela I de retribuições (navegação), não podendo as diuturnidades exceder o número de oito.

Cláusula 20.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- As retribuições base mensais constantes do anexo II, tabela I - Navegação, para as categorias profissionais enquadradas nos níveis I, II e III incluem já uma retribuição especial indissociável pelo trabalho prestado em regime de IHT.

2- Os tripulantes integrados nos níveis IV a VII da mesma tabela que, a nível de contrato individual de trabalho, acordem com o armador a prestação de trabalho em regime de IHT, terão direito a um subsídio igual a 30 % da retribuição base mensal, que integrará essa retribuição.

3- Os tripulantes integrados na tabela II - Hotelaria, prestarão sempre a sua atividade profissional em regime de IHT, pelo que receberão durante os doze meses do ano e também nos subsídios de férias e de Natal um subsídio de 30 % da retribuição base mensal.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Em novembro de cada ano será pago um subsídio de Natal de valor igual à retribuição mensal desse mês.

2- No caso de o tripulante não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho.

Cláusula 22.^a

Retribuição do período de descanso - Tabela I - Navegação

Durante o período de descanso em terra, e reportado à data da sua atribuição, o tripulante terá direito à retribuição mensal mais elevada auferida nesse período de embarque.

Cláusula 23.^a

Subsídio de férias

1- Anualmente, o tripulante adquire direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal.

2- No caso de o tripulante não estar ao serviço do armador durante todo o ano, o pagamento será proporcional ao tempo de serviço e será efetuado no último mês de prestação de trabalho, salvaguardados os princípios sobre a aquisição do direito a férias.

Cláusula 24.^a

Retribuição da hora suplementar

1- A retribuição horária por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1,50$$

para dias úteis; e

$$Rh = \frac{(Rm \times 12)}{(52 \times Hs)} \times 1,75$$

para sábados, domingos e feriados, sendo *Rh* a retribuição horária, *Rm* a retribuição mensal e *Hs* as horas de trabalho normal semanal.

2- Em sede de contrato individual de trabalho, o armador e o tripulante poderão acordar esquemas de retribuição diferentes dos referidos no número 1, que terão de respeitar as condições mínimas previstas neste AE, desde que para tanto reduzam tal acordo a escrito.

Cláusula 25.^a

Alimentação

1- A alimentação em viagem ou porto de armamento é igual para todos os tripulantes, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 12,88 € diários.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- Estando o navio em porto de armamento, ao tripulante em serviço o armador deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

- Pequeno-almoço 4,44 €;
- Almoço 16,22 €;
- Jantar 16,22 €;
- Ceia 4,44 €.

a) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 8h00 não têm direito ao pagamento previsto para o pequeno-almoço;

b) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 12h00 não têm direito ao pagamento previsto para o almoço;

c) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 19h00 não têm direito ao pagamento previsto para o jantar;

d) Os tripulantes que iniciem o trabalho às 0h00 não têm direito ao pagamento previsto para a ceia.

Cláusula 26.^a

Suplemento de embarque - Tripulantes de navegação

1- Em substituição do pagamento das horas suplementares, o armador pode optar por pagar mensalmente, a todos ou a parte dos tripulantes, quando embarcados, um suplemento especial de embarque.

2- O suplemento de embarque cobrirá, além das oito horas de trabalho aos sábados, domingos e feriados, o montante de horas suplementares que se pretenda consolidar, cuja prestação não poderá, assim, ser recusada. Contudo, o âmbito do suplemento de embarque poderá ser alargado à cobertura de outras prestações, desde que as partes assim o acordem em contrato individual de trabalho.

3- O suplemento de embarque terá o valor determinado pela aplicação da tabela seguinte, para estes efeitos tomada como referência, com incidência sobre as retribuições base que constituem a tabela salarial I - Navegação constante do anexo II:

- a) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 20 horas suplementares - 106 %;
- b) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 40 horas suplementares - 124 %;
- c) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 60 horas suplementares - 143 %;
- d) Oito horas de sábados/domingos/feriados, acrescidas de 80 horas suplementares - 161 %.

4- Com prejuízo do disposto nos números anteriores, o comandante, o chefe de máquinas, o imediato, o radiotécnico-chefe e o segundo oficial de máquinas, quando no desempenho da respetiva função e dada a sua permanente responsabilidade, consideram-se no exercício contínuo da mesma, não estando sujeitos ao estabelecido nas cláusulas 11.^a (Período normal de trabalho) e 12.^a (Isenção de horário de trabalho).

5- Por força do estabelecido no número 4, aqueles tripulantes, quando embarcados, receberão, a título de compensação por todo o trabalho suplementar prestado e ainda por outras situações que legitimem a atribuição de subsídios a outros tripulantes, um complemento da retribuição no valor de 125 % da retribuição base mensal.

Cláusula 27.^a

Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1- O armador suportará todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos tripulantes, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2- Sempre que haja acordo entre tripulante e armador, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 28.^a (Ajudas de custo), as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3- No estrangeiro, e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 66,52 €.

4- O armador garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 54 190,00 €.

5- O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o tripulante tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pelo armador. Neste último caso, o tripulante suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pelo armador.

6- O disposto no número 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do tripulante e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de o armador poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

Cláusula 28.^a

Ajudas de custo

1- Fora do porto de armamento, no caso de construção, ou sempre que no navio não existam condições de habitabilidade, o armador suportará todas as despesas com transporte, alojamento e alimentação dos tripulantes.

2- Se houver acordo entre o tripulante e o armador nos termos do número 2 da cláusula 27.^a (Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento), as ajudas de custo serão de valor igual às mais elevadas definidas anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal e feriado

1- Para os tripulantes do enquadramento navegação, os domingos são dias de descanso obrigatório e os sábados dias de descanso complementar.

2- Para os tripulantes do enquadramento hotelaria, o descanso semanal obrigatório corresponde a um dia de não prestação de trabalho.

Cláusula 30.^a

Períodos de descanso em terra - Navegação

1- Por cada mês de embarque, os tripulantes do enquadramento navegação adquirem direito a 15 dias consecutivos de descanso em terra, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias anuais e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados passados a bordo.

3- Os períodos de descanso em terra, até ao limite proporcional de 60 dias em cada ano civil, não podem ser remidos a dinheiro, podendo sê-lo, na parte em que excedam tal limite, por acordo entre armador e tripulante.

4- O número de dias de descanso em terra, nos meses incompletos de embarque, é proporcional ao número de dias de embarque, arredondado ao dia imediatamente superior.

5- O período de embarque será compreendido entre três e seis meses, ao fim do qual será obrigatoriamente concedido um período de descanso em terra, podendo, por acordo entre o armador e o tripulante, tal período ser alterado até ao limite máximo de oito meses.

6- O período de descanso em terra será normalmente concedido no porto de armamento ou de recrutamento.

7- Se a data fixada para o início do período de descanso não puder ser mantida por motivo de doença, será adiada para o 1.º dia útil após a alta.

8- No caso de interrupção do período de descanso, por doença devidamente comprovada, considerar-se-ão como não gozados os dias do período de descanso coincidentes com o período de doença, sem prejuízo do respetivo gozo em altura acordada por ambas as partes.

9- Para efeitos do disposto no número anterior, o armador deverá ter conhecimento da data do início da doença e do termo da mesma no prazo de três dias úteis seguintes ao início e ao seu termo.

10- No caso de navios em construção no estrangeiro, os tripulantes deslocados para acompanhamento dessa construção serão considerados embarcados para efeitos do disposto no presente AE, sendo a duração do tempo de estadia no estrangeiro e respetiva remuneração acordados em contrato individual de trabalho com o armador.

11- Nas situações de desembarque por doença ou acidente, frequência de cursos de formação profissional e na situação de aguardar embarque, haverá direito a um período de três dias consecutivos de descanso, por mês, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

12- Considera-se também ao abrigo do número anterior a prestação de serviço no porto de armamento, a bordo do navio imobilizado por estar desarmado, ou a aguardar venda.

13- Se o armador não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder os períodos de descanso nos termos desta convenção, além da obrigação devida, pagará ao tripulante, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo do período de descanso que deixou de gozar e o triplo do respetivo subsídio de férias.

Cláusula 31.^a

Férias - Hotelaria

1- Os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria têm direito a um período de férias remunerado de 22 dias úteis em cada ano civil, o qual poderá ser aumentado nos termos da lei geral laboral.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

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

4- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis, e ao correspondente subsídio, por cada mês completo de duração do contrato contando-se, para determinação de cada mês completo de serviço, todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 32.^a

Apresentação após as férias

1- O tripulante estará disponível para embarcar no 1.º dia seguinte ao termo do gozo do período de descanso em terra, sendo obrigatório ter em ordem toda a documentação exigida para embarque.

2- O tripulante que não cumpra com o disposto no número 1 incorre em faltas injustificadas.

3- É obrigação do armador informar o tripulante de qual a documentação a atualizar, se for caso disso.

Cláusula 33.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o tripulante esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, antiguidade e demais regalias, mantendo-se igualmente todos os outros direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, deve o tripulante apresentar-se imediatamente ao armador para retomar o serviço, cessando nessa data a suspensão da prestação de trabalho.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa

que esteja em união de facto com o trabalhador, ou viva em economia comum com o trabalhador até vinte dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;

h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre por cada menor;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste ACT e da lei;

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

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do tripulante, salvo o disposto no número seguinte.

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

a) Por motivo de doença, desde que o tripulante beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o tripulante tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea *l)* do número 2, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo armador com menção expressa de desconto na retribuição.

5- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, se o impedimento do tripulante se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

6- Nas situações previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 2, os tripulantes em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7- Os tripulantes embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato ao seu local de residência e ao pagamento de todas as despesas de deslocação se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8- Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o tripulante se encontre no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso ao local de residência e ao pagamento das despesas de deslocação, desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9- Para os efeitos dos números 7 e 8 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde do armador ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 35.^a

Faltas injustificadas

1- Consideram-se injustificadas as faltas não previstas no número 2 da cláusula 34.^a (Faltas justificadas).

2- As faltas injustificadas poderão, por acordo entre as partes, ser descontadas nos períodos de descanso em terra, no caso de não ultrapassarem os dias de descanso a que tiver direito, sem prejuízo do correspondente subsídio de férias.

Cláusula 36.^a

Assistência inadiável a membros do agregado familiar

O regime da assistência inadiável a membros do agregado familiar é o estabelecido na lei aplicável.

Cláusula 37.^a

Comunicação das faltas

1- Quando o tripulante não puder apresentar-se ao serviço, deverá avisar imediatamente o armador ou seu representante.

2- Quando a não apresentação ao serviço for motivada por doença ou acidente, o tripulante enviará ao armador ou seu representante, no prazo máximo de três dias úteis, atestado passado pelo médico que o tenha assistido ou documento de baixa por doença passado pelos serviços médico-sociais.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- O armador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao tripulante prova dos factos invocados para a justificação, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, devendo o tripulante apresentá-la também no prazo de 15 dias após tal notificação.

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

Cláusula 38.^a

Licença sem retribuição

1- Poderão ser concedidas aos tripulantes que o solicitem licenças sem retribuição nos termos da lei.

2- É obrigatória a concessão de licença sem retribuição para o exercício de funções em organismos sindicais, contando aquele período para efeitos de antiguidade.

Cláusula 39.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho cessa nos termos da legislação aplicável à cessação do contrato de trabalho.

2- Para os tripulantes do enquadramento profissional de navegação, no cálculo das indemnizações previstas na legislação aplicável à cessação do contrato de trabalho, considera-se um valor mínimo equivalente a 1,5 meses da retribuição, conforme definido no número 1 da cláusula 16.^a (Retribuição) deste AE, por cada ano ou fração de antiguidade.

3- Para os tripulantes do enquadramento profissional de hotelaria, as indemnizações devidas são calculadas com base num valor mínimo equivalente a 1 mês da retribuição, conforme definido no número 1 da cláusula 16.^a (Retribuição) deste AE, por cada ano ou fração de antiguidade.

4- O valor da retribuição base mensal para efeitos de indemnização será o correspondente à função desempenhada no momento da rescisão.

CAPÍTULO VII

Da Segurança Social e assistência clínica e medicamentosa

Cláusula 40.^a

Contribuição para a Segurança Social

Os armadores e os tripulantes contribuirão para a Segurança Social nos termos da legislação em vigor aplicável ao registo onde os navios se encontrem inscritos.

Cláusula 41.^a

Assistência na doença

1- Todo o tripulante, quando embarcado, que contraia doença impeditiva de prestação de trabalho será pago das suas retribuições por todo o tempo que durar o impedimento em viagem, salvo se outro tratamento mais favorável vier a ser estabelecido na lei, e obterá, além disso, curativo e assistência clínica e medicamentosa.

2- As doenças contraídas em serviço e por virtude do mesmo serão de conta e risco do armador, nos termos da legislação aplicável.

3- Em todos os casos de enfermidade, tanto do foro clínico como do cirúrgico, não abrangidos pelos números anteriores, a responsabilidade do armador transitará para a Segurança Social.

Cláusula 42.^a

Seguro por acidente de trabalho

Nos termos da lei, e sem prejuízo da cláusula seguinte, o armador compromete-se a transferir para uma entidade seguradora a sua responsabilidade por acidentes de trabalho.

Cláusula 43.^a

Tratamento de doenças ou acidentes fora do porto de armamento

No caso do tratamento do doente ou acidentado ser feito em terra e o navio tiver de seguir viagem, desembarcando o tripulante, o armador suportará todos os encargos até ao seu regresso ao porto de armamento, se esses encargos não forem da responsabilidade da companhia de seguros ou da Segurança Social.

Cláusula 44.^a

Inspeções médicas

O armador assegurará de sua conta inspeções médicas periódicas dos tripulantes, preferencialmente antes do embarque.

CAPÍTULO VIII

Prevenção, saúde e segurança

Cláusula 45.^a

Princípios gerais

1- O armador obriga-se a instalar os tripulantes em boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à segurança e prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- A defesa das garantias dos tripulantes nos campos da higiene, segurança e saúde compete aos próprios tripulantes a bordo dos navios e, particularmente, às comissões eleitas para esse efeito.

3- Aos tripulantes serão dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportam as respetivas atividades profissionais e as medidas preventivas a tomar, as quais estarão a cargo dos responsáveis pela saúde e segurança a bordo dos navios.

4- A formação sobre saúde e segurança dada aos tripulantes deverá ser, em princípio, dentro das horas normais de trabalho e sem prejuízo da respetiva retribuição.

Cláusula 46.^a

Locais de trabalho e equipamento individual de proteção

1- Todos os locais de trabalho serão providos dos indispensáveis meios de segurança, nas condições da Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar.

2- O equipamento individual de proteção e segurança, bem como o de preservação da saúde física e psíquica dos tripulantes, será posto à disposição pelo armador.

3- O armador respeitará nos locais de trabalho os princípios ergonómicos recomendados pelos organismos especializados, tendentes a reduzir a fadiga e a diminuir o risco de doenças profissionais.

Cláusula 47.^a

Alojamento dos tripulantes

1- Os locais destinados a alojamento dos tripulantes devem ser providos das condições indispensáveis de habitabilidade e higiene.

2- Os alojamentos e as áreas comuns devem respeitar os mínimos de dimensões e demais características estabelecidas na lei portuguesa e nas convenções da OIT.

3- O armador assegurará os meios de equipamento necessários para a lavagem da roupa de trabalho dos tripulantes, bem como a mudança, pelo menos semanal, das roupas dos camarotes.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 48.^a

Formação e desenvolvimento

1- O armador assegurará as ações de formação que considere necessárias ao aperfeiçoamento profissional e à progressão na carreira e ao desenvolvimento do tripulante, nomeadamente através dos estabelecimentos de ensino adequados e, preferencialmente, em colaboração com a FESMAR.

2- As ações de formação de iniciativa do armador são remuneradas, sendo igualmente da sua responsabilidade os custos de transporte, refeições e alojamento.

3- O armador pode celebrar contratos de formação, com o fim de proporcionar a aquisição de conhecimentos, capacidade prática e técnicas de execução que confirmam aos formandos a habilitação necessária à sua admissão.

CAPÍTULO X

Disposições gerais

Cláusula 49.^a

Normas aplicáveis aos contratos de trabalho

Os contratos de trabalho estão sujeitos às normas do regime jurídico do contrato individual de trabalho, bem como às disposições do presente AE e demais legislação aplicável.

Cláusula 50.^a

Bem-estar a bordo

O armador deve dotar as salas de convívio com meios que promovam o bem-estar a bordo, nomeadamente televisão, rádio, *internet*, vídeo e biblioteca.

Cláusula 51.^a

Familiares a bordo

O embarque de familiares a bordo está sujeito à regulamentação interna do armador e à sua autorização.

Cláusula 52.^a

Roupas e equipamento de trabalho

Constituem encargo do armador as despesas com ferramentas, equipamentos e roupa de trabalho de uso profissional utilizados pelo tripulante.

Cláusula 53.^a

Quotização sindical

1- O armador obriga-se a descontar mensalmente nas retribuições dos tripulantes sindicalizados ao seu serviço as quotizações sindicais e proceder ao seu envio para os sindicatos respetivos, nos termos da lei.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, os sindicatos obrigam-se a informar o armador de quais as quotizações estatutariamente fixadas (em valor absoluto ou percentual, indicando, neste caso, a base de incidência).

3- Os descontos iniciar-se-ão no mês seguinte àquele em que a comunicação feita pelo sindicato der entrada na empresa.

4- O armador remeterá aos sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quotizações sindicais descontadas no mês imediatamente anterior, acompanhadas de mapa no qual constem os totais das remunerações sobre que incidem as quotizações dos tripulantes abrangidos.

Cláusula 54.^a

Proteção dos bens deixados a bordo

1- Em caso de doença, acidente ou morte de um tripulante, o armador ou seu representante adotarão as medidas necessárias para proteger os bens deixados a bordo.

2- O armador ou seu representante deve enviar, logo que possível, os bens deixados a bordo para o local indicado pelo tripulante desembarcado ou seus herdeiros.

Cláusula 55.^a

Perda de haveres

1- O armador, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o tripulante pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocamentos em serviço, o armador garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 3000,00 €.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os tripulantes venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao tripulante.

5- O material profissional que o tripulante tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o tripulante tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

Cláusula 56.^a

Definição de porto de armamento

Para efeitos deste contrato, entende-se como porto de armamento aquele em que a embarcação faz normalmente as matrículas da tripulação e se prepara para a atividade em que se emprega.

Cláusula 57.^a

Parentalidade

1- Aos tripulantes aplica-se o regime legal da parentalidade.

2- Para usufruírem deste regime os tripulantes terão de informar por escrito o armador e apresentar o comprovativo adequado à situação.

Cláusula 58.^a

Carácter globalmente mais favorável do presente AE

As partes consideram que este AE, no que respeita aos tripulantes e armador por ele abrangidos, é globalmente mais favorável do que a convenção coletiva de trabalho anterior.

CAPÍTULO XI

Relação entre as partes outorgantes

Cláusula 59.^a

Comissão paritária

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por três representantes sindicais e igual número de representantes do armador, os quais poderão ser assessorados, tendo como atribuição a interpretação e a integração de lacunas do presente contrato.

2- No prazo de 90 dias após a assinatura deste contrato cada uma das partes outorgantes do presente AE comunicará por escrito à outra os seus representantes.

3- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas pela comissão paritária, desde que tomadas por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente AE e deverão ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 15 dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 60.^a

Fontes de direito

1- Como fontes imediatas de direito supletivo deste contrato, as partes aceitam, pela ordem a seguir indicada:

- a) Os princípios gerais do direito de trabalho português;
- b) As convenções relativas aos trabalhadores do mar aprovadas pela OIT, pela IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo Estado Português;
- c) Os princípios gerais de direito.

2- Como fontes mediatas de direito supletivo deste contrato as partes aceitam as recomendações e resoluções emanadas da OIT, da IMO e de outras organizações internacionais.

ANEXO I

Enquadramento profissional - Navegação

Níveis salariais	Funções
I	Comandante
II	Chefe de máquinas
III	Imediato Segundo oficial máquinas Radiotécnico-chefe
IV	Oficial chefe quarto navegação Oficial maquinista chefe quarto Oficial radiotécnico
V	Praticante Eletricista Maquinista prático 1. ^a classe Contramestre Mecânico de bordo Carpinteiro
VI	Maquinista prático 2. ^a classe Cozinheiro
VII	Maquinista prático 3. ^a classe Marinheiro de 1. ^a classe Ajudante de maquinista
VIII	Marinheiro de 2. ^a classe
IX	Estagiário

Nota: As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e 2010 à Convenção STCW de 1978.

Enquadramento profissional - Hotelaria

Níveis salariais	Funções
A	Chefe de hotel <i>staff</i>
B	Chefe de secção
C	Hotel <i>staff</i> de 1. ^a
D	Hotel <i>staff</i> de 2. ^a
E	Hotel <i>staff</i> praticante

ANEXO II

Tabelas salariais

(Valores mensais em vigor a partir de 1 de março de 2024)

Níveis	Remunerações base mensais
I	2 693,00 €
II	2 449,00 €
III <i>a)</i>	2 201,00 €
<i>b) c)</i>	2 119,00 €
IV <i>c)</i>	1 392,00 €
V <i>d) f)</i>	1 100,00 €
VI <i>d) e)</i>	951,00 €
VII	912,00 €
VIII	841,00 €
IX	820,00 €

- a)* Corresponde à retribuição do imediato;
- b)* Corresponde à retribuição do segundo oficial de máquinas;
- c)* O oficial radiotécnico dos navios de carga terá a retribuição correspondente à função exigida no respetivo certificado de lotação, salvaguardando-se sempre a retribuição decorrente do enquadramento existente à data da outorga deste AE;
- d)* O maquinista prático, quando desempenhar funções de chefe quarto de máquinas, vence pelo nível IV;
- e)* O cozinheiro, quando desempenhar funções de despenseiro, vence pelo nível V;
- f)* Durante o ano de 2023, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao valor previsto para o nível VI.

TABELA II

Hotelaria

Níveis	Remunerações base mensais
A	1 641,00 €
B	989,00 €
C	865,00 €
D	840,00 €
E	820,00 €

ANEXO III

Descritivo de funções

Comandante - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pelo comando de um navio. Naquela qualidade o seu detentor atua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a proteção do meio ambiente marítimo, para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/1985, de 8 de agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/1998:

i) Garantir que a organização dos quartos de navegação seja adequada à realização de um quarto de navegação com segurança e, estando o navio atracado ou fundeado com segurança num porto, tomar todas as medidas necessárias para garantir a efetivação de um serviço de quartos de convés e de máquinas adequado e eficaz para fins de segurança;

ii) Dirigir os oficiais de convés, chefes de quarto, na navegação em segurança, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe;

iii) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

- Planificação da viagem, navegação em quaisquer condições e determinação da posição;
- Manobra e governo do navio em quaisquer condições;
- Manuseamento e estiva da carga;
- Organização de exercícios de combate a incêndio e adoção de técnicas de prevenção, deteção e extinção de incêndios;
- Procedimentos em situação de emergência: encalhe, abalroamento, incêndio, explosão, abandono do navio e homem ao mar;
- Organização de exercícios de abandono do navio e utilização dos meios de salvação;
- Aplicação dos cuidados médicos de acordo com as determinações das publicações nacionais e internacionais sobre a matéria:

- Guia médico internacional para navios;

- Secção médica do Código Internacional de Sinais;

- Guia de primeiros socorros para uso em caso de acidentes com mercadorias perigosas;

- Transmissão e receção de mensagens por sinais luminosos Morse e por utilização do Código Internacional de Sinais e dos radiotelefonos, transmissão de sinais de socorro por radiotelegrafia em casos de emergência;

- Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

b) A legislação nacional e internacional, essencialmente a derivada de acordos e convenções internacionais na medida em que estes afetem as obrigações e as responsabilidades específicas do comandante, em particular os que respeitam à segurança e proteção do meio ambiente marítimo:

i) Controlo, e manutenção em permanente validade, dos certificados e outros documentos que deverão obrigatoriamente estar a bordo por força de convenções internacionais;

ii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional das Linhas de Carga;

iii) Responsabilização nos termos das exigências pertinentes da Convenção Internacional para a Salva-

guarda da Vida Humana no Mar;

iv) Responsabilização nos termos das convenções internacionais para a prevenção da poluição provocada pelos navios;

v) Responsabilização pelas declarações marítimas de saúde e pelo cumprimento das exigências dos regulamentos sanitários internacionais;

vi) Responsabilização nos termos da Convenção sobre o Regulamento Internacional para Evitar Abalroamentos no Mar;

vii) Responsabilização de outros instrumentos respeitantes à segurança do navio, dos passageiros, da tripulação e carga;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio.

Imediato - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés cujo posto vem imediatamente a seguir ao comandante, a quem competem, além das funções que tradicionalmente lhe são específicas, aquelas que o comandante nele delegar e, adicionalmente, o comando do navio em caso de incapacidade do comandante.

Oficial chefe de quarto de navegação - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de convés, caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direção geral do comandante, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra II/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, velando especialmente para que o navio não abalroe nem encalhe, bem como os princípios e Guia Operacional para Oficiais de Convés chefes de quarto em porto, adotados por aquela convenção;

b) Executar e mandar executar as tarefas delegadas pelo comandante e para as quais possui os conhecimentos adequados.

Radiotécnico-chefe - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao responsável pela chefia direta de um ou mais oficiais radiotécnicos e da estação de radiocomunicações. Naquela qualidade atua de modo a:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adotadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

Oficial radiotécnico - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de radiocomunicações caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas, sendo responsável pela estação de radiocomunicações no caso de ser o único radiotécnico a bordo:

a) Cumprir as disposições obrigatórias relativas à escuta radioelétrica constantes do Regulamento das Radiocomunicações e as disposições relativas à escuta radioelétrica e à manutenção do equipamento, para efeitos de segurança, consignadas na Convenção Internacional para a Salvaguarda da Vida Humana no Mar e no Regulamento das Radiocomunicações, bem como as resoluções pertinentes adotadas pela Conferência Internacional sobre Formação e Certificação de Marítimos, de 1978;

b) Cumprir as normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência.

Chefe de máquinas - É a função atribuída, nos termos da legislação aplicável, ao principal responsável pela secção de máquinas do navio. Naquela qualidade o seu detentor atua tendo em conta:

a) A salvaguarda da vida humana e dos bens no mar e a proteção do meio ambiente marítimo para o que deverá cumprir e fazer cumprir as determinações da Convenção Internacional sobre Formação e Certificação dos Marítimos, de 1978, que Portugal aprovou por adesão pelo Decreto-Lei n.º 28/1985, de 8 de agosto, com as emendas de 1995, ratificadas por Portugal através do Decreto do Presidente da República n.º 42/1998:

i) Garantir, em consulta com o comandante, que a organização dos quartos de máquinas seja adequado à realização de um quarto em serviço;

ii) Dirigir os oficiais de máquinas, chefes de quarto em casa da máquina em condução convencional ou oficiais de serviço em casa da máquina em condução desatendida, na inspeção, funcionamento e verificação de todas as máquinas e equipamentos a seu cargo e nas tarefas de zelar para que as máquinas das quais depende a segurança do navio funcionem de modo seguro e eficaz e tenham a manutenção conveniente;

iii) Determinar previamente, e em consulta com o comandante, as necessidades da viagem prevista, tendo em consideração as exigências relativas a combustível, água, lubrificantes, produtos químicos, materiais de consumo e sobressalentes, ferramentas, apetrechos e tudo o mais que seja necessário ao normal serviço de máquinas;

iv) Executar ou mandar executar as seguintes tarefas:

– Planificação, coordenação e controlo, segundo as normas de segurança das autoridades das sociedades classificadoras, de todas as operações relativas ao funcionamento, manutenção e reparação de todos os equipamentos e instalações mecânicas, elétricas e eletrónicas respeitantes à secção de máquinas e que compreendem:

- Máquinas de propulsão;
- Caldeiras;
- Máquinas auxiliares;
- Máquinas e sistemas mecânicos, hidráulicos e elétricos de governo;
- Máquinas de convés e equipamento de cargas;
- Sistemas automáticos e automatizados (mecânicos, eletrónicos, hidráulicos e pneumáticos) de controlo

das instalações de máquinas;

- Instalações de combustíveis e lubrificantes;
- Instalações de água, vapor, esgotos e sanitários;
- Instalações de distribuição de força motriz, iluminação e aquecimento;

– Prevenção, deteção e extinção de incêndios;

– Prevenção da poluição do meio ambiente marítimo;

– Prestação de primeiros socorros relativos aos tipos de lesões que se possam verificar nos compartimentos onde existem máquinas e utilização do equipamento de primeiros socorros;

– Utilização dos meios de salvação;

– Receção do que em *iii)* se refere;

b) A legislação nacional e internacional aplicável;

c) As normas internas da empresa adequadas ao modelo de organização aplicado ao navio e à sua área de competência;

d) A necessidade de promover a formação para aquisição complementar dos conhecimentos teóricos e da experiência prática exigíveis ao desenvolvimento profissional dos tripulantes envolvidos;

e) Que a delegação, implícita nas alíneas anteriores, para a execução das tarefas nelas referidas deverá, basicamente, considerar:

– O tipo de navio;

– O tipo e estado das máquinas;

– As formas especiais de condução determinadas por certos fatores tais como condições meteorológicas, gelo, águas contaminadas, águas pouco profundas, situações de emergência, limitação de avarias ou combate à poluição;

– As qualificações e experiência do pessoal afeto;

– A segurança da vida humana no navio, da carga e do porto e proteção do meio ambiente;

– O cumprimento dos regulamentos internacionais, nacionais e locais;

– A manutenção das operações normais do navio.

Segundo oficial de máquinas - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas, cujo posto vem imediatamente a seguir ao chefe de máquinas, a quem compete a coordenação e planificação das ações da secção que o chefe nele delegue e, adicionalmente, a chefia da secção em caso de incapacidade do chefe de máquinas.

Oficial maquinista chefe de quarto - É a função desempenhada por um oficial qualificado do serviço de máquinas caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Desempenhar, como chefe de quarto e sob a direção do chefe de máquinas, as tarefas inerentes e, nomeadamente, os princípios básicos a observar durante um quarto de navegação constantes da regra III/1 da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995, e a recomendação sobre os princípios e guia operacional para oficiais de máquinas, chefes de quarto de máquinas em porto adotados por aquela convenção;

b) Executar e fazer executar as tarefas delegadas pelo chefe de máquinas e para as quais possui os conhecimentos adequados;

Praticante - É a atividade desempenhada por um praticante a oficial que exerce a bordo funções que se destinam a complementar, com a prática, a sua formação escolar e que exerce sob a orientação de um oficial de categoria superior

Eletricista - É a função caracterizada pelas tarefas abaixo indicadas:

a) Tarefas de manutenção e reparação:

- Das máquinas elétricas;
- Da rede de energia elétrica (produção, distribuição e utilização);
- Do sistema elétrico de emergência (gerador ou baterias) e rede de distribuição e utilização;

b) Controlo, de acordo com o modelo de organização adotado, dos materiais de consumo, sobressalentes e ferramentas respeitantes à sua área de competência.

Maquinista prático - É a função caracterizada como adiante se indica:

a) Quando exerça funções de chefia do serviço de máquinas, nos termos da legislação aplicável, atua como referido para a função «chefe de máquinas», com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação que se encontra habilitado a chefiar;

b) Quando exerça funções atribuídas aos oficiais de máquinas, nos termos da legislação aplicável, atua como referido para a função «oficial de máquinas»;

c) Quando, na qualidade de elemento da mestrança do serviço de máquinas, exerça as funções de chefe de quarto nos termos da legislação aplicável, compete-lhe a execução das tarefas indicadas na alínea b), com as adaptações requeridas pelo tipo de instalação para que se encontra habilitado.

Contramestre - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação caracterizada por, em coordenação da marinhagem de convés:

a) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;

b) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;

c) Operar com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;

d) Conservar e movimentar os sobressalentes e artigos de consumo existentes nos paióis à sua guarda de acordo com o esquema de funcionamento dos mesmos;

e) Rececionar e conferir os materiais;

f) Executar limpezas e trabalhos de manutenção e reparação inerentes ao serviço de convés;

g) Executar as tarefas inerentes ao abastecimento e controlo do consumo de água doce para os serviços gerais e lastro;

h) E, quando integrado no serviço de quartos do convés, na qualidade de marítimo da mestrança habilitado para este serviço (nos termos da Convenção Internacional sobre Normas de Formação, de Certificação e de Serviço de Quartos para os Marítimos, de 1978, com as emendas de 1995), desempenhar as tarefas inerentes e como determinado pelo chefe de quarto.

Mecânico de bordo - É a função atribuída nos termos da legislação aplicável e caracterizada pela execução de tarefas de reparação e manutenção para as quais são exigíveis conhecimentos de:

- Serralharia mecânica para desmontar e reparar os diversos tipos de máquinas, quer propulsoras quer auxiliares;

- Serralharia civil para reparar ou montar estruturas metálicas ligeiras ou outras obras afins às instalações de máquinas;

- Operação com o torno mecânico;

- Soldadura;

- Serralheiro ou canalizador de tubos para desmontar, reparar e montar tubagens;

- Manobra com diferenciais ou gruas afins às reparações.

Carpinteiro - É a função executada por profissionais com formação do ofício de carpinteiro, caracterizada pela execução de tarefas da sua competência adequadas às realidades de bordo.

Cozinheiro - É a função desempenhada por um profissional detentor da categoria de cozinheiro, tradicionalmente designado por chefe de cozinha, caracterizada por:

a) Preparar e cozinhar os alimentos para as refeições e emprarar;

b) Cooperar com o despenseiro na elaboração das ementas e no aviamento dos paióis de géneros e condimentos necessários;

c) Assegurar a manutenção da limpeza da cozinha, equipamento, materiais, louças e demais utensílios em uso.

Marinheiro de 1.ª classe - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Como auxiliar do oficial de convés chefe de quarto, desempenhar as tarefas inerentes;

b) Executar as tarefas de manutenção inerentes ao convés para as quais tem os conhecimentos adequados;

c) Participar nas operações de carga e descarga e na preparação dos espaços reservados à carga como requerido pelo tipo de navio e da carga movimentada;

d) Executar as tarefas inerentes à manobra do navio;

e) Operar, quando necessário, com o aparelho de carga em todas as manobras em que a sua utilização se justifique;

f) Executar trabalhos de marinharía e arte de marinheiro e as demais tarefas inerentes ao serviço de convés.

Ajudante de maquinista - É a função atribuível aos profissionais de categoria com idêntica designação, caracterizada como se indica:

a) Como auxiliar do chefe de quarto e, sob a sua direção geral, participar na condução segura e eficiente da instalação propulsora e do equipamento auxiliar e efetuar as tarefas de rotina do quarto próprias das suas funções;

b) Colaborar nas limpezas e nas ações de manutenção e reparação inerentes ao serviço de máquinas adequadas aos seus conhecimentos e experiência que lhe sejam determinadas pelos seus superiores hierárquicos.

Marinheiro de 2.ª classe - É a função desempenhada por um profissional detentor de categoria com idêntica designação, caracterizada por:

a) Executar as tarefas indicadas para a função de marinheiro de 1.ª classe nas alíneas b), c), d), e) e f) subordinadas ao nível da sua competência técnica;

b) Efetuar tarefas da rotina de quartos adequadas à sua condição de «marinheiro qualificado» tal como definido pela Convenção n.º 74 da OIT, aprovada para ratificação pelo Decreto-Lei n.º 38 365, de 6 de agosto de 1951;

c) E, nos casos em que a lotação do navio o exija, atuar como auxiliar do contramestre na gestão dos paióis.

Estagiário - É a função desempenhada pelo trabalhador que complementa a sua formação profissional e se prepara para o exercício da profissão de marinheiro ou ajudante de maquinista, executando sob a orientação de marinheiro ou maquinista portador de cédula marítima válida, de acordo com o escalão respetivo, algumas das tarefas que caracterizam a função.

Hotel staff (1.ª, 2.ª e praticante) - É o trabalhador que assegura de forma polivalente um conjunto de funções de apoio e assistência aos passageiros e automóveis durante o embarque, viagem e desembarque. Estas funções podem ser desenvolvidas, de acordo com a sua formação, aptidões e conhecimentos, nas áreas comerciais, restauração, bares, produção de F&B e assistência à cozinha, copa e messe dos tripulantes. Pode ainda assegurar a limpeza das áreas de passageiros e assumir funções de segurança a bordo.

Nota: A permanência de um trabalhador na categoria profissional de praticante decorrerá pelo período máximo de 12 meses, findos os quais passará automaticamente para a categoria profissional de hotel staff de 2.ª. As promoções às categorias superiores serão feitas por decisão do armador.

Chefe de secção de hotel staff - É o trabalhador que organiza, coordena e controla um grupo de profissionais que constituem uma das secções de atividade a bordo.

Chefe de hotel staff - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige toda a atividade hoteleira a bordo, bem como as áreas comerciais e de apoio aos passageiros.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 47 trabalhadores.

Funchal, 2 de março de 2024.

Pela Porto Santo Line - Transportes Marítimos, L.ª:

Luis Miguel da Silva Sousa, na qualidade de presidente do conselho de gerência.

Duarte Nuno Ferreira Rodrigues, na qualidade de vogal do conselho de gerência.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;
SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

Depositado a 1 de julho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 184/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Transportes Aéreos Portugueses, SA e o SERS - Sindicato dos Engenheiros e outros - Revisão globalCláusula 1.^a**Âmbito pessoal e territorial**

1- O presente acordo de empresa (AE) celebrado a 20 de junho de 2024, obriga, por um lado, a Transportes Aéreos Portugueses, SA (de ora em diante abreviadamente designada por «TAP» ou por «empresa») e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço à data da entrada em vigor do presente AE, representados pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros, Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos (SNEET), Sindicato dos Economistas (SE), de ora em diante abreviadamente designados por «sindicatos» ou «sindicatos outorgantes».

2- A aplicação do presente AE aos trabalhadores fica condicionada ao preenchimento, pelos mesmos, dos requisitos para ingresso nas categorias previstos no Regulamento de Carreiras, anexo ao presente AE.

3- A TAP integra o setor de atividade de Transportes Aéreos Regulares (CAE 62100).

4- O AE abrange diretamente, para além da empresa, 167 trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes (à data de 31 de outubro de 2023), desde que preencham os requisitos definidos no presente AE.

5- O presente AE aplica-se em todo o território nacional, bem como aos trabalhadores referidos no número 4 da presente cláusula que, mantendo o vínculo laboral direto à TAP, se desloquem temporariamente em serviço ao estrangeiro por prazo igual ou inferior a 90 dias.

6- As relações de trabalho entre a TAP e os trabalhadores que se desloquem temporariamente em serviço, por prazo superior a 90 dias, regem-se pelo respetivo estatuto.

7- Apenas os trabalhadores da TAP não filiados nos sindicatos outorgantes que se enquadrem no âmbito deste AE podem manifestar a sua vontade junto da TAP para que o presente AE lhes passe a ser aplicável, devendo, para o efeito, comunicar a sua escolha por escrito, nos três meses posteriores à sua entrada em vigor ou ao início da execução do seu contrato de trabalho se este for posterior, nos termos a acordar entre a empresa e os sindicatos.

8- A aplicação da convenção nos termos do número anterior mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses.

9- O trabalhador pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior.

10- O trabalhador só pode fazer uso da faculdade prevista no número 7 uma vez enquanto estiver ao serviço da TAP.

11- A eficácia da escolha prevista no número 7 fica dependente do pagamento pelo trabalhador aos sindicatos subscritores na proporção de um terço a cada, de um montante correspondente a 5 % da sua remuneração base mensal à data da escolha, multiplicado por 15, a título de comparticipação nos encargos da negociação.

12- A adesão do trabalhador, cumpridas as formalidades previstas nos números anteriores, só produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua adesão, e depende da comunicação dos sindicatos à empresa do cumprimento do disposto no número 11.

Cláusula 2.^a**Entrada em vigor, vigência e revisão**

1- O presente AE, ressalvadas as matérias previstas nos números 4 e 5 da presente cláusula, entra em vigor

no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE) e terá um prazo inicial de vigência até 31 de dezembro de 2026.

2- Na ausência de denúncia, o presente AE será automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 meses.

3- As tabelas salariais e as prestações pecuniárias produzirão efeitos a 1 de janeiro de cada ano, salvo acordo expresso em contrário entre as partes, e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4- As partes atribuem eficácia retroativa a 1 de novembro de 2023 às tabelas salariais, matérias de expressão pecuniária previstas expressamente no número seguinte, bem como as referentes à evolução na carreira profissional, relativas ao ano de 2023.

5- Nos termos do disposto no número anterior, as partes atribuem expressamente eficácia retroativa às seguintes matérias de expressão pecuniária:

a) Anuidades;

b) Isenção de horário de trabalho, nos termos definidos na cláusula 28.^a do presente AE;

c) Suplemento técnico desde que verificadas e cumpridas, à data de entrada em vigor do presente AE as condições previstas na cláusula 8.^a do Regulamento de Remunerações e Benefícios («RRB»).

6- O disposto nos números 4 e 5 e qualquer outro regime constante do presente AE com efeitos retroativos apenas se aplica aos trabalhadores com vínculo contratual ativo com a TAP e filiados em sindicato outorgante na data de entrada em vigor do presente AE.

7- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que venham a ser abrangidos pelo presente AE por força do disposto no número 7 da cláusula 1.^a

Cláusula 3.^a

Regulamentos

1- Os regulamentos a seguir indicados são parte integrante do presente AE, só podendo ser alterados por acordo das partes:

a) Anexo I - Regulamento de Carreiras (RC); e

b) Anexo II - Regulamento de Remunerações e Benefícios (RRB).

2- A empresa pode promover a elaboração de outros regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei, devendo os sindicatos ser consultados, num prazo nunca inferior a 10 dias antes da sua entrada em vigor, sobre os regulamentos constantes da lista do anexo ao presente AE («anexo ao clausulado geral»).

Cláusula 4.^a

Princípios e objetivos fundamentais do AE

1- As partes contratantes comprometem-se a proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das obrigações estabelecidas na lei e neste AE.

2- Ao celebrarem este AE, a TAP e os sindicatos pretendem, designadamente:

a) Estabelecer adequadas condições de trabalho para os trabalhadores que simultaneamente potenciem estruturalmente a competitividade da empresa e a rentabilidade da operação;

b) Intensificar a cooperação entre as partes num ambiente de confiança e respeito mútuo, promovendo, para o efeito, o diálogo e análises conjuntas sobre matérias relacionadas com os trabalhadores, podendo celebrar os protocolos que entendam necessários;

c) Manter e promover a paz laboral.

Cláusula 5.^a

Deveres da empresa

Para além dos consagrados na lei, são deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente o presente AE e regulamentos anexos;

b) Respeitar a vida pessoal e familiar dos trabalhadores e promover a conciliação entre a respetiva vida profissional e familiar;

c) Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente quanto à proteção dos dados pessoais e à aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;

d) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita a higiene, segurança e prevenção de doença;

- e) Garantir os serviços de formação profissional adequados à valorização profissional e pessoal dos trabalhadores, bem como facilitar-lhes a frequência de estabelecimentos de ensino, nos termos deste AE e da lei;
- f) Providenciar para que as suas relações com os trabalhadores se processem num clima de mútua confiança, respeito e urbanidade; obstando a quaisquer atos que possam afetar a sua dignidade, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes, nomeadamente de assédio, e promover que esta conduta seja prosseguida por parte de todos;
- g) Acompanhar com todo o interesse a integração progressiva dos que iniciam o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos necessários;
- h) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria, salvo nas situações permitidas na lei ou previstas no presente AE;
- i) Conceder aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar a prestação de trabalho e períodos de descanso em horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resultem prejuízos para o serviço;
- j) Facultar a consulta dos processos individuais ao trabalhador ou ao seu representante, para o efeito credenciado por escrito, sempre que o respetivo trabalhador o solicitar;
- k) Facultar aos trabalhadores, em qualquer altura, durante a execução ou em caso de cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como outra referência, se expressamente solicitada pelo interessado;
- l) Suportar, de acordo com o procedimento em vigor na empresa em cada momento, os encargos normais atinentes ao desempenho das funções dos trabalhadores quando se verifique a existência de tais encargos (como sejam, passaporte, visto, registo criminal, quota da ordem profissional aos engenheiros especialistas, engenheiros técnicos especialistas que exerçam funções de engenharia, certificado de vacinação), e cuja responsabilidade esteja a cargo da empresa, nos termos da lei e do presente AE. As ausências decorrentes da sua obrigação de diligenciar atempadamente na obtenção da documentação mencionada, são consideradas como tempo efetivo de trabalho;
- m) Fornecer aos sindicatos todos os elementos a que têm direito, nos termos da lei e do presente AE.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além dos previstos na lei e na regulamentação específica aplicável, são deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente o presente AE e regulamentos anexos;
- b) Executar os serviços e funções que lhes foram confiados, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade, pontualidade e observando as regras e deveres definidos, em cada momento, pela empresa sobre esta matéria, que para o efeito poderá instituir um regulamento interno;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a TAP, os superiores e inferiores hierárquicos, os colegas de trabalho, os clientes e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- e) Garantir sigilo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- f) Promover ou executar atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- h) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;
- i) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência com vista à proteção de vidas e bens que a empresa lhes confie;
- j) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhes forem confiados pela empresa;
- k) Agir e velar, nas relações interpessoais e no contexto da empresa, pela promoção e salvaguarda do prestígio interno e internacional da empresa, sem prejuízo da tutela de reserva de intimidade da vida privada;
- l) Adotar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da empresa;
- m) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho;
- n) Cumprir as obrigações relativas à posse e utilização dos instrumentos de trabalho, bem como as regras de acesso e utilização do endereço de correio eletrónico e/ou de qualquer outro meio de comunicação necessário para o exercício das suas funções, nos termos das normas da empresa que regulem essa matéria, em vigor em cada momento;

o) Observar as normas de uniformização definidas em cada momento pela empresa e zelar pela boa utilização e conservação dos equipamentos de trabalho;

p) Não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades da empresa;

q) Guardar lealdade à TAP, nomeadamente, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

De acordo com o disposto na lei geral, é proibido à empresa:

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

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

c) Diminuir a retribuição do trabalhador por qualquer forma, direta ou indireta, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo por acordo com o trabalhador e nos termos previstos na lei ou neste AE;

e) Transferir o trabalhador do seu local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

f) Despedir e readmitir o trabalhador na empresa, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade e anuidade;

g) Discriminar um trabalhador em função da sua filiação sindical ou pelo exercício de atividade sindical ou qualquer outra de representação de trabalhadores, bem como em função de qualquer outro fator de discriminação previsto na lei.

Cláusula 8.^a

Equipamentos de trabalho

Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da TAP e que lhes estejam afetos para uso profissional individual, nos termos previstos no regulamento interno em vigor em cada momento na TAP.

Cláusula 9.^a

Proteção em caso de pirataria, conflito armado ou sabotagem

1- Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de sabotagem, pirataria ou conflito armado tem direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção, devendo a TAP empreender todas as diligências para a libertação e repatriamento suportando as respetivas despesas.

2- Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo e ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança enquanto se mantiver a emergência.

Cláusula 10.^a

Formação profissional - Princípio geral

A formação profissional é um direito e um dever dos trabalhadores e da empresa, visando, nomeadamente, assegurar a qualificação e atualização dos conhecimentos dos trabalhadores.

Cláusula 11.^a

Formação profissional - Deveres das partes

1- Em sede de formação profissional, incumbe à TAP, em obediência às normas legais e regulamentares aplicáveis em cada momento:

a) Distribuir aos trabalhadores toda a documentação definida pela empresa, devidamente atualizada, necessárias ao desempenho das suas funções, suportando os respetivos encargos;

b) Organizar formação profissional ou de atualização de que os trabalhadores necessitem para nos termos da

regulamentação aeronáutica aplicável e atentas as funções que exercem, se manterem devidamente qualificados e atualizados, suportando os respetivos encargos;

c) Efetuar as verificações de proficiência dos seus trabalhadores, de acordo com os requisitos exigidos pela empresa ou pela autoridade aeronáutica competente, suportando os respetivos encargos.

2- O trabalhador deve participar de modo assíduo, pontual e diligente nas ações de formação que lhe sejam proporcionadas pela empresa.

3- O trabalhador devidamente qualificado para o efeito poderá ministrar formação profissional, bem como preparar os respetivos manuais ou documentos de suporte à ação de formação, sempre que justificadamente solicitado pela empresa, nos termos do presente AE ou das normas da empresa em vigor em cada momento, tendo direito ao pagamento de uma retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação, nos termos previstos no RRB.

4- Sempre que a empresa tiver de suportar despesas avultadas inerentes à qualificação dos trabalhadores, poderá propor ao trabalhador a celebração de um pacto de permanência, pelo qual este assume o dever de permanecer na empresa e não denunciar, ou fazer cessar sem justa causa, o contrato de trabalho por um período até três anos após a conclusão da formação.

5- Para os efeitos previstos no número anterior, entende-se que o montante que o trabalhador deve pagar para se desobrigar do pacto de permanência, correspondente ao valor das despesas suportadas pela empresa, será progressivamente reduzido em termos proporcionais com referência ao decurso do período estipulado de execução do pacto de permanência.

6- Nas situações em que o tempo despendido na formação profissional não contabilize a totalidade do período normal de trabalho, o trabalhador, após o termo da formação profissional, deve regressar ao seu local de trabalho, sendo considerado o tempo restante como período normal de trabalho.

7- A empresa aceita analisar a frequência de ações de formação relacionadas com a área de especialização do trabalhador, nomeadamente cursos de mestrado, «*master of business administration*» (MBA) e doutoramento, bem como as condições de frequência/dispensa de serviço, custeio e garantia de benefício para a empresa, inerentes à realização de cada ação de formação em causa.

8- Sempre que um trabalhador solicite à empresa a dispensa para frequência de cursos de curta duração, relacionados com as respetivas áreas de especialização, até ao limite de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, em cada ano, essa dispensa será concedida salvo, nomeadamente, por impossibilidade ou inconveniente por razões de exigências de serviço, que serão expressamente apresentadas por escrito.

Cláusula 12.^a

Formação contínua

1- A empresa organiza a formação dos trabalhadores, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais, por função e nominalmente por trabalhador na sequência do resultado da avaliação de desempenho individual do mesmo.

2- Os planos de formação devem garantir as exigências de duração e de conteúdos obrigatórios previstos em cada momento na legislação laboral, no presente AE e nos normativos aeronáuticos vigentes, podendo os limites quantitativos ser ajustados na proporção em caso de fração de ano de prestação efetiva de serviço.

3- A formação pode ser realizada presencialmente ou à distância em formato eletrónico (*e-learning*).

4- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se como *e-learning* as ações de carácter formativo indicadas pela empresa, sustentadas em plataforma eletrónica, com possibilidade de monitorização de acesso e conclusão, e cujo prazo de conclusão seja previamente definido pela empresa.

Cláusula 13.^a

Contratação e admissão

1- Os trabalhadores podem ser admitidos ao abrigo de qualquer uma das modalidades contratuais previstas na lei, de acordo com os respetivos termos e condições nela previstos, bem como no presente AE.

2- As condições de admissão dos trabalhadores ficam previstas no RC anexo ao presente AE.

Cláusula 14.^a

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais e as funções dos trabalhadores são as constantes do RC.

- 2- As carreiras profissionais dos trabalhadores regem-se pelo RC.
- 3- A antiguidade dos trabalhadores, a sua definição e os critérios de contagem respetivos são os constantes do RC.

Cláusula 15.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

- 1- O regime da cedência ocasional rege-se pelo disposto na lei, com exceção do previsto no número seguinte.
- 2- A duração da cedência ocasional não pode exceder cinco anos, renováveis por iguais períodos até ao máximo de vinte anos.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

- 1- Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser exercidos em regime de comissão de serviço cargos de direção ou chefia, bem como cargos que suponham especial relação de confiança, incluindo aqueles que não envolvam a coordenação de outras chefias, coordenando diretamente outros trabalhadores.
- 2- As funções de assessor e de assistente ao conselho de administração, diretor geral ou equiparado podem ser igualmente exercidos em regime de comissão de serviço.
- 3- A nomeação para os cargos e funções referidos nos números anteriores é da competência da empresa e dependem de acordo escrito.

Cláusula 17.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei em cada momento, serão ainda observados os seguintes dias feriados:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriado municipal do local habitual de trabalho, sendo este substituído pelo feriado regional no caso das Regiões Autónomas.

Cláusula 18.^a

Direito a férias

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.
- 2- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a férias nos termos do regime previsto na lei geral.
- 3- Se o contrato de trabalho cessar, o trabalhador tem direito a receber:
 - a) A retribuição corresponde ao período de férias vencido no início do ano da cessação ainda não gozado e, bem assim, o respetivo subsídio que se encontre pendente de pagamento;
 - b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação de retribuição de férias e respetivo subsídio.
- 4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo só pode ser substituído nos casos e dentro dos limites previstos na lei ou no presente AE.
- 5- A retribuição do período de férias e o pagamento do subsídio de férias são regulados nos termos do RRB, tendo o trabalhador direito a subsídio de férias correspondente à duração mínima das férias previstas na cláusula 19.^a, número 1 do presente AE.

Cláusula 19.^a

Duração e marcação do período de férias

- 1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 26 dias úteis, não considerando os dias de descanso nem os feriados.
- 2- A duração anual do período de férias é aumentada até ao limite máximo de 29 dias úteis no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Mais três dias de férias até ao máximo de um dia de falta;
 - b) Mais dois dias de férias até ao máximo de dois dias de faltas;
 - c) Mais um dia até ao máximo de três dias de faltas.

3- As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei.

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

5- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de cumulação do gozo de férias nos casos expressamente previstos na lei ou do gozo de férias até 30 de abril do ano subsequente àquele em que se vencem, no caso de impedimento prolongado.

6- No caso de impossibilidade de o trabalhador gozar as férias até 30 de abril do ano seguinte, deve apresentar até 1 de março um pedido ao diretor da respetiva área para o gozo posterior das férias, devidamente aprovado pela sua estrutura hierárquica, até 31 de março, sob pena de a empresa as considerar como gozadas.

7- A época de férias e a interpolação serão fixadas por acordo entre a TAP e o trabalhador com observância do disposto nos números seguintes.

8- A fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

	1. ^a quinzena (por dia)	2. ^a quinzena (por dia)
Julho a agosto	12	12
Setembro	10	6
Junho	4	8
Dezembro	2	8
Abril, maio e outubro	4	4
Janeiro, fevereiro março e novembro	1	1

9- Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;

c) Os trabalhadores que ingressarem na TAP adquirirão uma pontuação inicial igual à do trabalhador da sua especialidade que tiver pontuação mais alta;

d) Ao passar de uma área ou subárea para outro, cada trabalhador manterá a pontuação adquirida e será colocado, na nova escala de pessoal, logo a seguir ao trabalhador que tenha pontuação imediatamente inferior;

e) Uma vez que o trabalhador escolha determinado mês por força do disposto nesta cláusula, acumulará a pontuação de pior benefício sempre que, por razões não imputáveis à TAP, tenha de alterar ou peça alteração ou troca de época de férias;

f) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de uma semana de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

g) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a TAP publicará a lista de pontuação e ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano;

h) Caso não seja possível ao trabalhador, por sua responsabilidade, não gozar os dias de férias no ano civil em que se vencem, a transição do gozo desses dias para o ano civil seguinte tem associada a atribuição, por cada dia, da maior pontuação que corresponde ao pior benefício.

10- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será, sempre que possível, facultado o gozo simultâneo de férias, sem prejuízo do estipulado no número anterior.

11- Na falta de acordo, a TAP fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de maio e 31 de outubro e ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

12- Para efeitos de planeamento das férias, nos casos em que o dia de descanso complementar não seja fixo, serão contados como dias úteis os dias de 2.^a a 6.^a feira, com exclusão dos feriados; não são considerados dias úteis o sábado, o domingo e os feriados.

13- Uma vez fixado o período de férias, com data de início e data de fim, durante o qual o trabalhador estará de férias será feita a contagem definitiva dos dias úteis, sendo apenas considerados úteis os dias em que pelo horário aplicável o trabalhador estaria ao serviço.

Cláusula 20.^a

Doença no período de férias

1- Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, estas consideram-se como não gozadas na parte correspondente.

2- Terminado o impedimento, antes de findar o período de férias anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, respeitando, na medida em que seja operacionalmente possível, as regras relativas ao período do ano do gozo das férias.

3- A prova da situação de doença deve ser feita nos termos legalmente admissíveis, podendo a doença ser sujeita aos mecanismos de verificação previstos na lei ou no presente AE.

4- Quando se verificar a situação prevista na presente cláusula deve o trabalhador comunicar à empresa, logo que possível, o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

Cláusula 21.^a

Noção de falta

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

2- Nos casos de ausência por períodos inferiores ao período normal de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se a duração média para efeitos do disposto no número anterior.

4- As situações de apresentação do trabalhador com atraso injustificado são reguladas nos termos da lei.

Cláusula 22.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas de acordo com o disposto na lei.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento tal como previsto na lei;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, filho, parente ou afim, nos termos legais;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos legais;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente, observância de prescrição médica, doença, acidente, cumprimento de obrigação legal e fenómenos naturais;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos legais;

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

g) A motivada por luto gestacional;

h) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos legais;

i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

k) A que por lei seja como tal considerada.

3- Não são consideradas faltas, as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina de trabalho, por determinação dos serviços médicos.

4- São consideradas injustificadas todas as outras.

Cláusula 23.^a

Comunicação de ausência e prova do motivo justificativo

1- As ausências, quando previsíveis, deverão ser comunicadas, com indicação do motivo justificativo, com antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a referida antecedência, a impossibilidade de comparecer ao serviço deve ser comunicada no mais curto lapso de tempo possível pelo trabalhador ou, em caso de impedimento deste, por alguém em sua representação.

3- O trabalhador ou, em caso de impedimento do mesmo, alguém em sua representação, deve obrigatoriamente, independentemente de solicitação pela empresa, apresentar prova documental dos factos invocados para a justificação, no prazo máximo de cinco dias após o início da ausência.

4- A não comunicação, nos termos do número 1 e número 2 da presente cláusula, ou a não apresentação de prova, nos termos do número 3 desta cláusula, determina que a ausência seja considerada falta injustificada.

5- As comunicações a que se alude no número 1 e número 2 da presente cláusula, bem como a respetiva documentação comprovativa devem ser dirigidas ao departamento onde se integra o trabalhador e aos recursos humanos da empresa, através dos meios definidos pela empresa.

6- De acordo com o disposto na lei, as faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no presente AE e na lei.

7- Sem prejuízo de outras previstas na lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, sempre que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) Para prestação de assistência a membro do agregado familiar, nos termos da lei;
- d) Para prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais de que o trabalhador seja membro e na qualidade de representante sindical para além dos créditos de horas estabelecidos na lei geral;
- e) Autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- f) As que por lei forem qualificadas como tal.

Cláusula 24.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- Para além dos demais efeitos previstos na lei, no presente AE e em eventual regulamento disciplinar da empresa, em vigor em cada momento, a falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade, determina perda de retribuição correspondente à ausência e não é contada para efeitos de antiguidade do trabalhador.

2- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, se o trabalhador assim o preferir, mediante declaração expressa comunicada aos serviços de recursos humanos da empresa, dentro do limite previsto no número seguinte.

3- O período de férias, por efeito da renúncia prevista no número anterior, não pode ser reduzido abaixo do mínimo legal ou, se se tratar de férias no ano de admissão, a correspondente proporção.

Cláusula 25.^a

Conceitos

Para efeitos do presente AE considera-se:

- a) «Dia de trabalho»: Conjunto de períodos compreendidos entre as horas de entrada e de saída constantes do horário de trabalho respetivo;
- b) «Dia útil»: Dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal obrigatório, nem com o dia de descanso semanal complementar, nem com os feriados estabelecidos neste AE;
- c) «Descanso semanal obrigatório» - Domingo;
- d) «Descanso semanal complementar» - Sábado, podendo, não obstante, a empresa e o trabalhador acordar quanto à fixação do dia de descanso complementar em dia diferente do sábado;
- e) «Horário fixo» - Horário que exige o cumprimento da duração semanal do trabalho e em que as horas de início e termo, os intervalos de descanso e períodos de descanso semanal são constantes;
- f) «Horário flexível» - Aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites definidos pela empresa, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 26.^a

Horários de trabalho

1- O trabalho será prestado de acordo com o horário de trabalho definido pela empresa.

2- Os horários de trabalho, de acordo com o cumprimento dos pressupostos legais e as funções exercidas por cada trabalhador, podem ser determinados segundo um dos seguintes tipos de organização do tempo de trabalho, a definir pela empresa:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Isenção de horário de trabalho;
- d) Regime de prevenção.

3- A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites gerais legais e da consulta prévia imposta por lei às organizações representativas dos trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Duração do tempo de trabalho e horários de trabalho

1- O período normal de trabalho diário aplicável a todas as categorias previstas no presente AE é de oito horas.

2- O período normal de trabalho semanal aplicável a todas as categorias previstas no presente AE é de quarenta horas.

Cláusula 28.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização, bem como aqueles cujas funções não permitam, temporária ou permanentemente, a sujeição a horário normal de trabalho.

2- A isenção de horário de trabalho depende do cumprimento da forma e dos formalismos estabelecidos na lei.

3- A isenção de horário de trabalho não abrangerá, em caso algum, os dias de descanso semanal, os dias de descanso complementar e os feriados.

4- A isenção de horário de trabalho compreende as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana.

5- A retribuição especial devida pelo regime de isenção de horário de trabalho encontra-se prevista no anexo II.II do RRB.

Cláusula 29.^a

Regime de prevenção

1- Considera-se em regime de prevenção o trabalhador que, quando escalado, se encontre localizável e à disposição da TAP, fora do seu período normal de trabalho e local de trabalho, para acorrer prontamente a necessidade de urgência de serviço.

2- O trabalhador escalado em regime de prevenção tem a obrigação de acorrer a necessidades de urgência de serviço sempre que solicitado pela TAP, devendo iniciar a intervenção no prazo máximo de 1 hora depois de ter sido convocado.

3- A convocação do trabalhador em prevenção será efetuada por via telefónica. Em caso de dificuldade de contacto, a TAP deve remeter ao trabalhador um *sms* (mensagem telefónica escrita).

4- O não cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores da presente cláusula pode constituir infração disciplinar e determinar a perda de retribuição prevista no número seguinte.

5- O trabalhador escalado em regime de prevenção aufere, independentemente da prestação efetiva de trabalho uma retribuição especial por cada dia de prevenção nos termos referidos no anexo II.II do RRB.

6- Caso o trabalhador escalado em regime de prevenção seja convocado para acorrer a necessidades de urgência de serviço e preste efetivamente tal atividade, tem direito a auferir, para além da compensação prevista no número anterior, uma retribuição especial a título de trabalho suplementar pelo trabalho efetivamente prestado, nos termos referidos no RRB.

7- A implementação do presente regime em cada área ou subárea depende de aprovação superior e validação pelos recursos humanos.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho desde que expressa e previamente solicitado e autorizado pela empresa.

- 2- Cada trabalhador não poderá prestar trabalho suplementar para além dos limites fixados na lei.
- 3- Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.
- 4- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e a empresa autorize.
- 5- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores que expressamente solicitem a sua dispensa nos termos do regime legal.
- 6- A remuneração pelo pagamento do trabalho suplementar encontra-se prevista no RRB.

Cláusula 31.^a

Descanso compensatório de trabalho suplementar

- 1- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
- 2- 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, aferido em função do período normal de trabalho de cada trabalhador.
- 3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e a empresa, ou na sua falta por esta última.

Cláusula 32.^a

Intervalos de refeição e de descanso

O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, cabendo à empresa determinar a duração do intervalo de descanso no respetivo horário de trabalho.

Cláusula 33.^a

Dias de descanso semanal

- 1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso, um de descanso semanal complementar e outro de descanso semanal obrigatório.
- 2- O dia de descanso semanal complementar é o sábado.
- 3- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.
- 4- A empresa e o trabalhador podem acordar quanto à fixação de dia de descanso semanal complementar em dia diferente do sábado.

Cláusula 34.^a

Teletrabalho

- 1- Considera-se teletrabalho a prestação de trabalho realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, em local não determinado pela empresa, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.
- 2- O regime de teletrabalho, nomeadamente a compensação decorrente de despesas adicionais, é regulado pelo disposto na lei e pela regulamentação interna em vigor na empresa.

Cláusula 35.^a

Trabalho fora da base

- 1- As deslocações em serviço para fora da base obedecem ao disposto no respetivo regulamento interno de deslocações de serviço, bem como ao previsto na presente cláusula.
- 2- O trabalhador cumprirá, no local de trabalho temporário, o horário de trabalho ali em vigor.
- 3- O trabalhador gozará no local de trabalho temporário o descanso semanal ali praticado e observará os feriados em vigor.
- 4- Quando as deslocações tenham tido uma duração superior a 30 dias, os trabalhadores terão direito a dispensa de serviço no período normal de trabalho diário seguinte ao do regresso, salvo nos casos em que após o regresso o trabalhador entre no gozo do seu período de descanso semanal.
- 5- Quando uma deslocação o exija, a empresa assegurará ou pagará, aos trabalhadores deslocados em ser-

viço, alojamento, transportes, *transfer* para o hotel e do hotel para o local de partida e taxas de portagem ou de aeroporto.

6- A TAP assegura a assistência médica, medicamentosa e hospitalar necessária em caso de doença ou acidente de trabalho ocorrido quando em deslocação em serviço fora do local onde o trabalhador exerce habitualmente a sua função e até 90 dias, desde que não exista cobertura da Segurança Social, bem como o transporte para a base, caso se torne necessário.

7- Em caso de acidente que não seja considerado acidente de trabalho, a TAP garante o transporte para a base, caso se torne necessário.

8- Nos casos em que o início ou o termo das deslocações em serviço tenham lugar em dias de descanso semanal ou complementar, no todo ou em parte, o trabalhador terá direito a igual número de dias de descanso compensatório.

Cláusula 36.^a

Local de trabalho. Transferência

1- Por local de trabalho entende-se o conjunto das instalações da empresa em cada cidade, incluindo os serviços do aeroporto que a exercem, com exceção do Funchal.

2- A transferência do trabalhador para outro local de trabalho só pode ter lugar nos casos e nas condições previstas na lei e será fundamentada, pela empresa, sempre que tal seja solicitado.

3- Devem ser facilitadas as transferências aos trabalhadores, sempre que:

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

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados.

4- Os trabalhadores que desempenhem funções de dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores só podem ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo.

Cláusula 37.^a

(Efeitos da transferência)

1- Da transferência de local de trabalho não pode resultar diminuição ou eliminação de direitos, nos termos do presente AE.

2- Do mesmo modo, da transferência não pode resultar, salvo se houver acordo do trabalhador:

a) Atribuição definitiva de atividade não compreendida na categoria profissional do transferido;

b) Diminuição de retribuição.

3- Quando aos serviços desempenhados ao abrigo da transferência corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

4- A TAP custeará as despesas do trabalhador decorrentes da transferência, quando esta transferência for da iniciativa da empresa.

5- Quando a transferência seja do interesse da empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito a:

a) Concessão de 5 dias úteis de dispensa imediatamente anteriores à partida e igual período à chegada;

b) Transporte do trabalhador, seu agregado familiar e haveres julgados indispensáveis para o novo local de trabalho.

Cláusula 38.^a

Proteção na parentalidade

1- As partes reconhecem que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- A proteção na parentalidade rege-se nos termos do disposto na lei.

Cláusula 39.^a

Trabalhador-estudante

O regime jurídico do trabalhador-estudante segue o disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 40.^a

Licença sem retribuição

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

2- Quando o pedido de licença sem retribuição abranja um período igual ou superior a 15 dias consecutivos, o mesmo deverá ser formulado com 30 dias de antecedência.

3- A decisão da concessão de licença sem retribuição será sempre expressa por escrito e, no caso de não concessão, a TAP expressará as razões de recusa.

4- Os períodos de licença sem retribuição serão contados para efeitos de antiguidade de empresa, mas sem quaisquer efeitos remuneratórios, cessando, no entanto, os deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 41.^a

Medicina do trabalho

1- A empresa assegura a existência de um serviço de saúde ocupacional, diretamente ou por contratação de entidade autorizada para o efeito, nos termos admitidos por lei, o qual deve garantir as atividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2- A empresa pode submeter os trabalhadores a exames médicos, quando feitos no âmbito da medicina do trabalho.

3- A TAP assegura, permanentemente, em condições de atuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, junto às instalações da UCS, tal como definido no Decreto-Lei n.º 351/1989, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 42.^a

Competência dos médicos do trabalho

1- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos e ocasionais aos trabalhadores, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

b) Avaliar e promover as condições de saúde e segurança no trabalho, no âmbito da saúde ocupacional, em conjunto com os serviços da empresa e os órgãos competentes representativos dos trabalhadores;

c) Prestar assistência/acompanhamento em caso de acidente de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho; fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, essa assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

d) Promover a educação para a saúde e prevenção da doença, através dos planos de vacinação e medidas de proteção para doenças infectocontagiosas, assim como a formação em primeiros socorros e saúde e segurança no trabalho, de acordo com a legislação laboral e orientações da Direção-Geral da Saúde;

e) Tornar efetiva a proteção de todo o pessoal contra doenças infectocontagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direção-Geral da Saúde.

2- Em cumprimento do disposto na alínea a) do número 1, são realizados anualmente exames médicos aos trabalhadores com idade superior a 45 anos e de 2 em 2 anos aos demais trabalhadores.

3- Os exames médicos periódicos de vigilância de saúde têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no trabalhador, vigiar a sua saúde, promover o bem-estar e estilos de vida saudáveis e prevenir os riscos e doenças profissionais.

4- O médico do trabalho, sempre que a saúde do trabalhador o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

Cláusula 43.^a

Exclusão da competência dos médicos do trabalho

No âmbito das suas atividades na empresa, os médicos do trabalho não podem intervir:

a) Na fiscalização das ausências dos trabalhadores, independentemente do motivo que as determinou;

b) Como peritos da empresa em processos judiciais nos casos suscetíveis de determinar indemnização aos trabalhadores, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos trabalhadores.

Cláusula 44.^a

Atividade sindical e informação

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver trabalho sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste AE e na lei.

2- A direção dos sindicatos e os respetivos delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta nos termos da lei e do presente AE.

3- Os sindicatos, os seus dirigentes e representantes devem guardar segredo sobre quaisquer informações, conhecimentos ou documentos que, por qualquer forma, lhes tenham sido fornecidos pela TAP classificados como sendo de natureza confidencial ou privilegiada, mesmo após a cessação dos respetivos mandatos.

Cláusula 45.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- São definidas em regulamento interno as normas e outras medidas sobre prevenção dos riscos profissionais e sobre a segurança e saúde nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e comunitária sobre a matéria.

2- Para assegurar a cooperação entre a empresa e os trabalhadores no estabelecimento das normas e medidas previstas no número anterior e para acompanhar a respetiva execução e cumprimento é criada uma comissão de segurança, saúde e condições de trabalho, integrada por representantes da empresa e das associações sindicais tendo em atenção a sua representatividade.

Cláusula 46.^a

Quadros de pessoal

A empresa deve remeter aos sindicatos a informação relativa à atividade social (Relatório Único), nos termos e prazos determinados na lei, e em cumprimento do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD).

Cláusula 47.^a

Desconto das quotas sindicais

A empresa procede ao desconto da quota sindical na retribuição mensal de cada trabalhador, mediante declaração escrita de autorização deste, procedendo à sua liquidação ao respetivo sindicato até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 48.^a

Gestão de conflitos entre a TAP e os sindicatos

1- A TAP e os sindicatos devem empenhar-se em evitar situações de conflito e instabilidade social, nomeadamente abstendo-se da adoção de atitudes que conduzam a situações conflituais.

2- A TAP e os sindicatos comprometem-se a procurar, desencadear, observar e esgotar os mecanismos previstos no presente AE e na lei para dirimir quaisquer diferendos, previamente ao recurso a expedientes judiciais ou inspetivos.

Cláusula 49.^a

Comissão paritária

1- Será criada uma comissão paritária para a interpretação e integração das disposições deste AE e dos seus anexos.

2- A comissão será constituída por quatro elementos que deverão ser independentes e atuar como tal, sendo dois nomeados pela empresa e dois pelos sindicatos, a designar caso a caso.

3- Constituída a comissão paritária, deve ser elaborado o respetivo regulamento de funcionamento.

4- A comissão será convocada pela TAP ou pelos sindicatos, por correio eletrónico, confirmada por correio registado com aviso de receção, informando a outra parte da existência de um diferendo e apresentando de forma fundamentada as dúvidas na interpretação das disposições deste AE ou de qualquer um dos seus anexos, os quais constituem parte integrante do AE.

5- A parte convocante nos termos do número anterior deverá desde logo indicar os seus representantes.

6- Após a receção da convocatória nos termos dos números anteriores, a parte convocada deverá designar os seus representantes no prazo máximo de 10 dias úteis, mediante comunicação por correio eletrónico, confirmada por correio registado com aviso de receção.

7- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar de um assessor, por assunto.

8- Os trabalhos da comissão paritária deverão iniciar no prazo de 15 dias úteis após a receção da comunicação a que se alude no número 6 e, salvo especial complexidade das matérias em apreciação que o justifique, deverão terminar 15 dias úteis após o seu início.

9- Se a comissão chegar a uma resolução, a mesma será reduzida a escrito, em documento original assinado pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio eletrónico; caso não seja alcançado acordo, a inexistência do mesmo será registada em ata assinada pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio eletrónico.

10- Só serão válidas as deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade, as quais, após depósito e publicação nos termos do disposto na lei, farão do mesmo parte integrante, vinculando as partes nos mesmos termos desta convenção.

Cláusula 50.^a

Revogação das anteriores convenções

1- O presente AE, com a sua entrada em vigor, revoga e substitui integralmente todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados entre a TAP e os sindicatos, nomeadamente o acordo de empresa celebrado entre a TAP e o SICONTE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2005, na sua redação atual.¹

2- O presente AE, com a sua entrada em vigor, revoga também o acordo temporário de emergência (ATE) celebrado entre a TAP e o SE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021.

3- Com exceção do expressamente ressalvado pelo presente AE, este instrumento, com a sua entrada em vigor, revoga ainda quaisquer deliberações de comissões paritárias, acordos, regulamentos, protocolos, atas ou instrumentos contratuais, qualquer que seja a sua natureza, celebrados e/ou definidos entre as partes outorgantes.

4- Os efeitos revogatórios da presente cláusula ficam temporariamente suspensos relativamente às matérias previstas na cláusula 2.^a, número 5, só se operando a revogação das mesmas na data indicada pela empresa na comunicação prevista nessa disposição.

Cláusula 51.^a

Maior favorabilidade global

As partes reconhecem que o presente AE é globalmente mais favorável aos trabalhadores do que o instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revogado.

Cláusula 52.^a

Regime transitório

1- Durante o período compreendido entre 1 de novembro de 2023 e 31 de outubro de 2025 é aplicado aos trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes o regime de isenção de horário de trabalho, na modalidade de aumento do período normal de trabalho até 1 hora por dia, previsto na alínea *b*) do número 4 da cláusula 28.^a

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo previsto no número anterior será devida uma retribuição especial mensal correspondente a 3 % da retribuição base.

3- Estão excluídos dos números anteriores os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, que à data de entrada em vigor do presente AE, por acordo individual, se encontram abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho, auferindo a respetiva retribuição especial.

4- Até ao termo do período estabelecido no número 1, a TAP avaliará os regimes de isenção de horário de trabalho praticados na empresa pelos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, nomeadamente, através de medidas como o registo de presenças, a implementar pela empresa a partir da data de entrada em vigor do presente AE, e das necessidades da empresa, que deverão ser avaliadas por cada direção e/ou chefia em conjunto com os recursos humanos.

5- Em função dessa avaliação a empresa procederá à alteração ou cessação da modalidade de isenção de horário de trabalho atribuída.

Cláusula 53.^a

Regime omissivo

É aplicável o Código do Trabalho em tudo o que não esteja previsto no presente acordo de empresa.

¹ Com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Anexo ao clausulado geral

Regulamentos internos previstos no número 2 da cláusula 3.^a que, nos termos dessa cláusula, se mantêm em vigor, até definição de nova regulamentação:

- a) Regulamento de Facilidades de Passagem (RFP);
- b) Regulamento de Deslocações em Serviço (RDS);
- c) Regulamento de Mobilidade Interna (RMI);
- d) Regulamento de Segurança e Saúde no Trabalho (RSST).

O presente acordo de empresa foi celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referidas:

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *m*) do artigo 17.^o dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 20.^o dos referidos estatutos.

e

Maria João Santos Gomes Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração da Transportes Aéreos Portugueses, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *m*) do artigo 17.^o dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 20.^o dos referidos estatutos.

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Armando Jorge Macedo Ferreira, na qualidade de mandatário e membro da direção, com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET):

João Miguel Costanzo Nunes da Silva Carvalho e *Pedro Filipe Martins Soares*, na qualidade de mandatários e delegados sindicais, com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Economistas:

Nuno Filipe Bernardino Rivera Chaves Alves e *Cristina Maria Cruz Silva Furtado Borges*, na qualidade de membros da direção e mandatários, com poderes para o ato.

Pela Transportes Aéreos Portugueses, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria João Santos Gomes Cardoso, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Armando Jorge Macedo Ferreira, na qualidade de mandatário e membro da direção

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET):

João Miguel Costanzo Nunes da Silva Carvalho, na qualidade de mandatário e delegado sindical.

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos (SNEET):

Pedro Filipe Martins Soares, na qualidade de mandatário e delegado sindical.

Pelo Sindicato dos Economistas:

Nuno Filipe Bernardino Rivera Chaves Alves, na qualidade de membros da direção e mandatário.

Cristina Maria Cruz Silva Furtado Borges, na qualidade de membros da direção e mandatária.

ANEXO I

Regulamento de CarreirasCláusula 1.^a**(Objeto)**

O Regulamento de Carreiras («RC») constitui o anexo I previsto na cláusula 3.^a, número 1, alínea *a*) do AE, fazendo daquele parte integrante.

Cláusula 2.^a**(Definições)**

Para efeitos do disposto no presente RC entende-se por:

- a*) Antiguidade de empresa: Período de tempo ao serviço da empresa contado a partir da data de celebração do contrato de trabalho em vigor com a TAP, nos termos previstos na lei;
- b*) Antiguidade na categoria profissional: Período de permanência em determinada categoria;
- c*) Antiguidade na função: Período de tempo de desempenho efetivo de determinada função na empresa;
- d*) Carreira e evolução profissional: Sistema que define as linhas orientadoras da evolução nas posições salariais ou na linha hierárquica;
- e*) Categoria profissional: Conjunto de funções que concorrem para a mesma finalidade e cujo exercício exige capacidades semelhantes e conhecimentos de base idênticos, independentemente da complexidade crescente dos mesmos;
- f*) Função: Conjunto de tarefas e responsabilidades a que o trabalhador pode estar especificamente adstrito no âmbito da sua categoria profissional.

Cláusula 3.^a**(Preenchimento de vagas)**

1- As vagas que ocorrerem nos vários departamentos da empresa, serão preenchidas preferencialmente através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores pertencentes ao quadro permanente de pessoal da empresa que reúnam os pré-requisitos para o lugar a preencher em harmonia com o estabelecido na carreira profissional respetiva, salvaguardando a prestação de informação a todos os trabalhadores envolvidos no processo.

2- O provimento das vagas será feito mediante concurso sujeito a condições definidas previamente caso a caso e publicadas internamente de acordo com as políticas em vigor em cada momento na empresa.

3- No caso de concurso interno, a TAP obriga-se a divulgar a data de abertura do concurso, as provas a efetuar, os critérios de seleção e os requisitos mínimos de elegibilidade que as candidaturas devem reunir.

Cláusula 4.^a**(Período experimental)**

1- O regime do período experimental segue o disposto na lei.

2- Para efeitos do número anterior aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE aplica-se o período experimental de 180 ou 240 dias, a determinar de acordo com a complexidade e/ou responsabilidade das funções de cada trabalhador.

Cláusula 5.^a**(Categoria profissional e funções desempenhadas)**

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à categoria profissional e/ou funções para a qual foi contratado/nomeado.

2- O descritivo funcional das categorias encontra-se consagrado nos anexos A e B do presente RC.

3- A atividade do trabalhador corresponde à categoria contratada e compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e as condições de elegibilidades exigidas para o enquadramento em cada categoria profissional.

Cláusula 6.^a**(Evolução profissional)**

1- A evolução profissional na linha técnica salarial deve pautar-se por princípios de experiência, desempenho e de meritocracia suportada no plano de carreira definido para cada categoria profissional.

2- A empresa acompanha o desenvolvimento de cada trabalhador disponibilizando ferramentas e formação adequadas, com o objetivo de desenvolver as competências técnicas e comportamentais, em linha com as necessidades do negócio da empresa, sustentar a evolução profissional.

3- A evolução profissional na linha técnica salarial depende do cumprimento do tempo de permanência e da classificação mínima na avaliação de desempenho e potencial, em cada ano de avaliação e período de permanência, previstos nas tabelas da cláusula 4.^a, número 3 dos anexos do presente regulamento, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A evolução profissional prevista na presente cláusula não se verifica caso ocorra alguma das seguintes situações:

a) Faltas justificadas seguidas ou interpoladas, durante o período de permanência na posição salarial, para além do limite global correspondente a 10 dias, por cada ano de permanência requerida;

b) Faltas injustificadas, para além do limite de duas seguidas ou três interpoladas, no período de permanência na posição salarial;

c) Registo de sanção disciplinar de suspensão da prestação de trabalho no período de permanência mínimo no nível a que pertence;

d) Pendência de processo disciplinar;

e) Ocorrência de motivo justificativo, relacionado com o exercício ou conduta profissionais, desde que expresso e fundamentado por escrito;

f) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional, por razões imputáveis ao trabalhador.

5- Para efeitos da alínea a) do número anterior não são contabilizadas as ausências justificadas por:

a) Acidentes de trabalho;

b) Doença profissional;

c) Exercício de direitos legais de parentalidade;

d) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 40 dias também consecutivos, desde que limitada a uma ocorrência por cada ano no respetivo período de permanência;

e) Casamento;

f) Falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

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;

i) Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei.

6- Nas situações referidas na alínea d) do número 4 o processo de evolução profissional ficará pendente enquanto não se encontrar concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção de suspensão da prestação de trabalho; se do processo disciplinar resultar sanção de repreensão simples ou ausência de sanção a evolução profissional será efetuada com efeitos retroativos à data em que deveria ter ocorrido.

7- Nos termos e para os efeitos dos requisitos mencionados nos números anteriores, serão desconsiderados os anos em que qualquer um dos respetivos requisitos não se verificarem ou não sejam atingidos.

8- 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.

9- Se o resultado da apreciação e avaliação for negativo, só terá lugar nova apreciação e avaliação decorrido um ano e desde que cumpridos novamente os requisitos previstos nos números 3 e 4 da presente cláusula.

10- A apreciação e avaliação da situação do trabalhador será sempre especificada e fundamentada, devendo ser comunicada, por escrito, ao trabalhador.

11- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante dos sindicatos.

12- Para efeitos do número anterior a TAP deve pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias, a contar da data da receção do recurso, para os casos em que a potencial evolução na carreira ocorra no ano da apresentação do recurso e no prazo máximo de 60 dias nos restantes casos.

13- Em caso de incumprimento pela empresa do prazo fixado no número anterior, e desde que cumpridos os demais requisitos para efeitos de evolução profissional, terá lugar a evolução prevista na carreira.

Cláusula 7.^a

(Avaliação de desempenho e potencial)

1- A avaliação do desempenho e potencial (ADP) será realizada com uma periodicidade mínima anual e de acordo com a regulamentação em cada momento em vigor na empresa.

2- O resultado final da sua avaliação é comunicado ao trabalhador, assistindo-lhe o direito a recurso nos termos do Sistema de Avaliação do Desempenho e Potencial (SADP).

3- As avaliações referentes a cada ano civil serão efetuadas até 30 de junho do ano seguinte.

4- No caso de não ser realizada a avaliação por motivo não imputável ao trabalhador considera-se cumprido, exclusivamente nesse ano, o requisito de avaliação de desempenho e potencial para efeitos de evolução profissional.

Cláusula 8.^a

(Mudança de categoria)

1- No caso de mudança de categoria profissional, a integração profissional e salarial será feita no nível inicial da nova categoria, salvo se a mudança ocorrer da categoria profissional de engenheiro técnico especialista para engenheiro especialista, as quais têm afinidade funcional, que permita a consideração de parte do tempo de serviço prestado na categoria anterior para efeitos de integração profissional e salarial na nova categoria profissional.

2- No caso de o trabalhador auferir uma remuneração base superior à do nível inicial da nova categoria, aquela será ajustada à remuneração da nova categoria, sendo o diferencial pago em rubrica a absorver em futuras atualizações salariais.

3- As regras enunciadas nos números 1 e 2 anteriores podem não ser aplicadas quando, sob proposta da hierarquia, fundamentada na avaliação técnico-profissional e no desempenho e potencial do trabalhador, for decidida a atribuição de remuneração de base mais elevada.

Cláusula 9.^a

(Recrutamento externo)

1- As admissões ou ingresso numa categoria profissional por recrutamento externo são feitos para o nível inicial da respetiva categoria.

2- O disposto no número 1 não prejudica a possibilidade de, em situações excecionais, ser adotado critério diferente a definir pela empresa.

Cláusula 10.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das categorias profissionais constantes dos respetivos anexos e das condições de trabalho estabelecidos nos mesmos, não sendo aplicáveis outras categorias profissionais que não as previstas no número 2 da presente cláusula.

2- As categorias profissionais consagradas no presente AE são as seguintes:

- a) Engenheiro especialista;
- b) Engenheiro técnico especialista;
- c) Economista especialista.

3- A empresa avaliará as condições de cada trabalhador à data de entrada em vigor do presente AE, para efeito de integração nas categorias profissionais previstas no número anterior, tendo por referência a seguinte tabela de correspondências:

	Anteriores categorias profissionais	Novas categorias profissionais
Licenciado	Engenheiro	Engenheiro especialista
	Economista	Economista especialista* ver número 4 <i>infra</i>
	Licenciado	Engenheiro especialista/engenheiro técnico especialista
Bacharel	Engenheiro técnico	Engenheiro técnico especialista

4- A categoria de «economista especialista» prevista na alínea *c*) do número 2 da presente cláusula integra exclusivamente os trabalhadores que à data de 31 de outubro de 2023 se encontravam filiados no Sindicato dos Economistas.

5- O presente AE não é aplicável a trabalhadores que não tenham correspondência com as categorias profissionais nele expressamente previstas.

Cláusula 11.^a

(Cargos de direção e funções de chefia)

1- O exercício de cargo de direção ou funções de chefia é temporário, por períodos renováveis, e não corresponde a uma categoria profissional.

2- A determinação dos cargos de direção ou funções de chefia, bem como as condições a eles inerentes são da competência da empresa.

3- O cargo de direção ou funções de chefia podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos previstos na lei e no presente AE.

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

5- As condições retributivas definidas entre a empresa e o trabalhador para o exercício dos cargos de direção e funções de chefia cessam automaticamente com a cessação dos mesmos.

Cláusula 12.^a

(Regime transitório)

1- O enquadramento profissional nos níveis da tabela que consta do número 3 da cláusula 5.^a do anexo A e número 3 da cláusula 4.^a do anexo B será efetuado tendo em conta a seguinte tabela de correspondência:

Nível do anterior AE	Nível
XII	24
XI	23
X	22
IX	21
VIII	20
VII	19
VI <i>c</i>)	18
VI <i>b</i>)	17
VI <i>a</i>)	16
V <i>c</i>)	15
V <i>b</i>)	14

V a)	13
IV c)	12
IV b)	11
IV a)	10
III c)	9
III b)	8
III a)	7
II	6
I	5
Iniciação B2	4
Iniciação B1	3
Iniciação A2	2
Iniciação A1	1

2- A aplicação do presente AE e a atribuição das categorias de engenheiro especialista ou engenheiro técnico especialista aos trabalhadores admitidos na empresa, até à data de entrada em vigor do presente AE, e por ele potencialmente abrangidos, fica condicionada à apresentação do respetivo comprovativo da titularidade como membro efetivo na respetiva ordem profissional, correspondente à sua categoria profissional, devendo tal apresentação ocorrer até 9 de agosto de 2024.

3- Para efeitos de manutenção do enquadramento dos trabalhadores nas categorias referidas no número anterior, a empresa avaliará, a cada momento, o exercício efetivo das funções de engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista e o cumprimento dos requisitos e condições do exercício da respetiva categoria profissional. Os trabalhadores ficam ainda obrigados à apresentação anual do respetivo comprovativo de titularidade ou pagamento da quota na respetiva ordem profissional, correspondente à sua categoria profissional.

4- Após apresentação do comprovativo da titularidade, no prazo previsto no número 2 da presente cláusula, como membro efetivo na ordem profissional correspondente à categoria profissional do trabalhador, a empresa aplicará os regimes previstos no presente AE, de acordo com as condições de atribuição neles previstas e, se aplicável, com efeitos retroativos às datas de efeitos nele expressamente previstos.

5- Os trabalhadores que, a 31 de outubro de 2023 sejam filiados no Sindicato dos Economistas são integrados na categoria profissional de economista especialista, prevista no presente regulamento.

6- Para efeitos de atribuição de progressões referentes aos anos de 2021 e 2022 a empresa contabiliza o tempo de permanência na categoria e nível transcorrido no período de vigência do ATE até 31 de dezembro de 2022, enquadrando o trabalhador, à data da entrada em vigor do presente AE, e com efeitos a 1 de novembro de 2023, no nível correspondente da remuneração base constante da cláusula 2.^a, número 4, alínea a) do RRB, desde que cumpridos os requisitos da respetiva progressão.

7- As progressões dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE referente aos anos de 2021 e 2022 serão pagas com efeitos a 1 de novembro de 2023, sem efeitos retroativos independentemente da data de vencimento.

8- No que respeita à evolução profissional dos trabalhadores abrangidos por todas as categorias do presente AE, referente ao ano de 2023, a antiguidade na categoria verificada à data de entrada em vigor do presente AE será contabilizada desde 1 de janeiro de 2023, reiniciando-se a contagem nesta data. A antiguidade na categoria contabilizada desde 1 de janeiro de 2023 será considerada exclusivamente para efeitos de aplicação do presente AE. Não ocorrerão quaisquer evoluções profissionais durante o ano de 2023.

9- As progressões dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE relativas ao primeiro semestre de 2024 serão pagas a 1 de julho de 2024, sem efeitos retroativos, sendo considerado todo o tempo de permanência naquele nível para efeitos de posicionamento na tabela.

10- As progressões na tabela salarial absorvem os diferenciais atribuídos individualmente em rubricas ou incluídos em agregadores, onde se inclui o diferencial de função e o diferencial de gestão, não podendo o valor destes diferenciais após progressões ser inferior ao limite mínimo definido, em cada momento, pela empresa.

11- As atualizações da tabela salarial não absorvem os diferenciais, salvo no caso dos trabalhadores admitidos no âmbito do ATE, no caso dos trabalhadores que cessam funções em cargos de gestão/chefia, bem como as situações previstas na cláusula 8.^a do presente regulamento.

ANEXO A

Engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista, conforme previsto na cláusula 10.^a do presente regulamento.

Cláusula 2.^a

Caracterização das categorias profissionais

Engenheiro especialista - É um profissional que desempenha funções e atos de engenharia, com autonomia técnica e capacidade técnica de decisão, suportados numa formação superior, de base multidisciplinar em engenharia e com inscrição como membro efetivo na Ordem de Engenheiros.

Estuda, concebe e elabora documentos técnicos, nomeadamente pareceres, relatórios ou projetos, da área da sua especialidade de engenharia, com espírito crítico sobre as matérias operacionais e outras relevantes à sua área de formação base ou complementar decorrente de formação profissional em engenharia.

Resolve problemas complexos no âmbito da sua especialidade de engenharia, apoiando em assuntos de natureza técnica e organizacional e apresentando soluções para otimização de processos no seio da empresa.

Elabora, verifica e aprova ordens técnicas de engenharia.

Organiza, coordena e executa atividades, métodos e processos, definindo normas e procedimentos de controlo na área da sua especialidade de engenharia.

Programa e coordena, em coordenação com a hierarquia, as suas atividades ou as de outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas asseguradas pela empresa.

Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional que lhe for aplicável, interpretando e aplicando as normas os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

Analisa, monitoriza e emite pareceres de engenharia no âmbito da gestão de contratos de *real estate*.

Engenheiro técnico especialista - É um profissional que desempenha funções e atos de engenharia de engenheiros técnicos, com autonomia e capacidade de decisão, que requerem formação superior em engenharia e inscrição como membro efetivo na Ordem de Engenheiros Técnicos.

Estuda, concebe e elabora documentos técnicos, nomeadamente pareceres, relatórios ou projetos, da área da sua especialidade técnica de engenharia, com espírito crítico sobre as matérias operacionais e outras relevantes à sua área de formação base ou complementar decorrente de formação profissional em engenharia técnica.

Resolve problemas complexos, apresentando soluções técnicas no âmbito da sua especialidade de engenharia técnica.

Organiza, coordena e executa atividades, métodos e processos, definindo normas e procedimentos de controlo na área da sua especialidade de engenharia técnica.

Programa e coordena, em conjunto com a hierarquia, as atividades ou as de outros profissionais de nível igual ou inferior.

Pode assegurar ações de formação em matérias da sua especialidade desde que seja possuidor das necessárias qualificações pedagógicas asseguradas pela empresa.

Apoia os serviços em assuntos de natureza técnica e organizacional.

Conhece e domina a regulamentação da empresa, da indústria e da atividade profissional, interpretando e aplicando as normas os procedimentos e as instruções de carácter técnico.

Cláusula 3.^a

Conceito de atos de engenharia

Para efeitos de caracterização das categorias profissionais de engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista, constantes do presente AE, consideram-se exclusivamente atos de engenharia aqueles que, relacionados com a indústria aeronáutica, tanto no operador como na manutenção e engenharia, se caracterizam pela elaboração, verificação, aprovação de ordens técnicas de engenharia ou similares, despacho de diretivas de aeronavegabilidade e *service bulletin*, elaboração, verificação e aprovação de projetos DOA (*design organization approval*), gestão de frota e elaboração de contratos de leasing de aeronaves, monitorização, controlo e planeamento operacional e de performance aeronáutica, elaboração de relatórios de elevada especificidade técnica no domínio de engenharia aeronáutica, de logística de manutenção, de elaboração e acompanhamento de contratos de venda de serviços da manutenção, engenharia e gestão de projetos de manutenção, *safety and security*, bem como, os atos de engenharia, não específicos para a indústria aeronáutica, concretamente, elaboração de projetos na área património e manutenção de *campus*, planeamento e controlo de obras de engenharia, controlo ambiental e gestão de contratos de *real estate*, planos de emergência contra incêndios na área de *safety* e controlo de formação de engenharia na área de manutenção e engenharia.

Cláusula 4.^a

Condições de ingresso

1- Compete à TAP definir os requisitos de admissão dos trabalhadores, de acordo com as circunstâncias específicas em cada momento e as necessidades da empresa.

2- As admissões podem efetuar-se por concurso ou por convite.

3- Na admissão de trabalhadores, a TAP considera, nomeadamente, os seguintes requisitos e fatores:

- a) Licenciatura ou mestrado em engenharia;
- b) Conhecimento adequado no mínimo da língua inglesa, falada e escrita;
- c) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso;
- d) Conhecimentos/formação técnica, adequados à função;
- e) Formação profissional;
- f) Experiência profissional;
- g) Inscrição na ordem profissional como membro efetivo.

4- A apresentação do comprovativo do cumprimento dos requisitos previstos nas alíneas a) e g) são obrigatórios para o ingresso nas categorias profissionais de engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista previstas no presente acordo de empresa e, conseqüentemente para a aplicação do presente acordo de empresa.

Cláusula 5.^a

Evolução na linha técnica

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada nível.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
- b) Os definidos na cláusula 6.^a do presente regulamento.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, a evolução faz-se nos seguintes termos específicos:

Nível	Tempo de permanência	Redução do tempo de permanência por desempenho	
24			
23	NE + ADP Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica		
22	NE + ADP Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica		
21	36 meses + NE ⁽¹⁾ 5 % + ADP ⁽²⁾ Muito Bom		
20	36 meses + NE 5 % + ADP Muito Bom		
19	36 meses + NE 6 % + ADP Muito Bom		
18	36 meses + NE 6 % + ADP Muito Bom		
17	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
16	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
15	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
14	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
13	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
12	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
11	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
10	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
9	18 meses + ADP Bom	12	30 % ⁽³⁾
8	18 meses + ADP Bom	12	30 % ⁽³⁾
7	18 meses + ADP Bom	12	30 % ⁽³⁾
6	18 meses + ADP Bom	12	35 % ⁽³⁾
5	18 meses + ADP Bom	12	35 % ⁽³⁾
4	18 meses + ADP Bom	12	40 % ⁽³⁾
3	12 meses + ADP Bom	12	
2	12 meses + ADP Bom	12	
1	12 meses + ADP Bom	12	

¹ Necessidades de empresa definidas e comunicadas anualmente pela empresa aos sindicatos;

² Avaliação de desempenho e potencial;

³ Universo de trabalhadores de referência para aplicação deste percentual corresponde aos trabalhadores com a categoria engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista.

4- As evoluções dos níveis 18 para o nível 19, do nível 19 para o nível 20, do nível 20 para o nível 21, do nível 21 para o nível 22 dependem da existência de necessidades da empresa de profissionais nestes níveis, nas percentagens referidas na tabela anterior.

5- As evoluções dos níveis 22 para 23 e do nível de 23 para 24, apenas ocorrem caso se verifiquem necessidades da empresa de profissionais nestes níveis.

6- O mecanismo de progressões aceleradas com base em desempenho de excelência previsto na tabela anterior é comum a todos os trabalhadores abrangidos pela categoria de engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista.

7- No sentido de assegurar a efetivação do mecanismo de progressões aceleradas com base em desempenho de excelência previsto na tabela anterior, a TAP compromete-se a informar os sindicatos, até 30 de setembro de cada ano, do cumprimento das percentagens definidas como mínimas em cada nível da tabela salarial, salvo por motivos de força maior devidamente justificados pela TAP aos sindicatos outorgantes. Os movimentos de evolução que decorrem do mecanismo de progressões aceleradas devem produzir efeitos ao 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido. Se até ao final de 30 de setembro de cada ano, a TAP não cumprir o dever de informação acima referido, todos os associados destes sindicatos beneficiarão dessa progressão acelerada à data de efeito dessa progressão, desde que cumpram os requisitos para efeitos de progressão, salvo por motivos de força maior e devidamente justificados pela TAP aos sindicatos outorgantes.

8- O previsto no número anterior aplica-se de igual forma aos níveis 18 e 19 da tabela salarial relativamente a «necessidades de empresa» (NE), salvo por motivos de força maior e devidamente justificados pela TAP aos sindicatos outorgantes.

9- As progressões na tabela salarial absorvem os diferenciais atribuídos individualmente em rubricas ou incluídos em agregadores, onde se inclui o diferencial de função e o diferencial de gestão (nomeadamente, rubricas 1002, 1003, 1011, 1015, 1017, 1038, 1047, 1070, 1184 e 1250, sem prejuízo de outros códigos que sejam criados), não podendo o valor destes diferenciais após progressões ser inferior ao limite mínimo definido, em cada momento, pela empresa.

10- Cumulativamente à condição expressa no número anterior, no caso das admissões que ocorreram durante o período do acordo temporário de emergência (ATE) celebrado entre a TAP e o SE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021, os aumentos da tabela salarial alcançados no âmbito do AE absorvem os diferenciais que lhe tenham sido atribuídos.

11- As atualizações da tabela salarial não absorvem os diferenciais, salvo nos casos previstos no número anterior, no caso dos trabalhadores que cessam funções em cargos de gestão/chefia, bem como as situações previstas na cláusula 8.ª do presente regulamento.

ANEXO B

Economista especialista

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente anexo define o regime específico da carreira profissional de economista especialista, conforme previsto na cláusula 10.ª do presente regulamento.

2- A categoria de «economista especialista» prevista no presente anexo integra exclusivamente os trabalhadores que à data de 31 de outubro de 2023 se encontravam filiados no SE.

Cláusula 2.ª

Caracterização das categorias profissionais

Economista especialista - É um profissional com formação superior em economia que executa estudos, projeções, análises e interpretação de dados económico-financeiro aplicando a teoria económica, conhecimentos estatísticos e outras técnicas económico-financeiras.

Realiza análises comparadas de evolução económica.

Concebe e implementa modelos económico-financeiros.

Cláusula 3.ª

Condições de integração na categoria

1- Compete à TAP definir os requisitos de integração nesta categoria dos trabalhadores que, a 31 de outubro de 2023, sejam filiados no Sindicato dos Economistas.

2- Na integração de trabalhadores, a TAP considera, nomeadamente, os seguintes requisitos e fatores:

a) Licenciatura ou mestrado em economia;

- b) Conhecimento adequado no mínimo da língua inglesa, falada e escrita;
- c) Conhecimentos de meios tecnológicos, nomeadamente aplicações informáticas em uso;
- d) Conhecimentos/formação técnica, adequados à função;
- e) Formação profissional;
- f) Experiência profissional.

3- A apresentação do comprovativo do cumprimento do requisito previsto na alínea a) é obrigatório para a integração na categoria profissional de economista prevista no presente acordo de empresa e, consequentemente para a aplicação do presente acordo de empresa.

Cláusula 4.^a

Evolução na linha técnica

1- A evolução na linha técnica depende da verificação dos requisitos gerais e dos requisitos específicos para o acesso a cada nível.

2- Constituem requisitos gerais para a evolução na linha técnica:

- a) Aprovação em cursos de especialização e/ou qualificação; e
- b) Os definidos na cláusula 6.^a do presente regulamento.

3- Verificados, cumulativamente, os requisitos gerais para a progressão na carreira, a evolução faz-se nos seguintes termos específicos:

Nível	Tempo de permanência	Redução do tempo de permanência por desempenho	
24			
23	NE + ADP Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica		
22	NE + ADP Muito Bom. Acesso restrito a trabalhadores cuja exigência funcional requeira alto nível de especialização técnica		
21	36 meses + NE ⁽¹⁾ 5 % + ADP ⁽²⁾ Muito Bom		
20	36 meses + NE 5 % + ADP Muito Bom		
19	36 meses + NE 6 % + ADP Muito Bom		
18	36 meses + NE 6 % + ADP Muito Bom		
17	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
16	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
15	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
14	24 meses + ADP Muito Bom	12	15 % ⁽³⁾
13	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
12	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
11	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
10	24 meses + ADP Muito Bom	12	25 % ⁽³⁾
9	18 meses + ADP Bom	12	30 % ⁽³⁾
8	18 meses + ADP Bom	12	30 % ⁽³⁾
7	18 meses + ADP Bom	12	30 % ⁽³⁾

6	18 meses + ADP Bom	12	35 % ⁽³⁾
5	18 meses + ADP Bom	12	35 % ⁽³⁾
4	18 meses + ADP Bom	12	40 % ⁽³⁾
3	12 meses + ADP Bom	12	
2	12 meses + ADP Bom	12	
1	12 meses + ADP Bom	12	

¹ Necessidades de empresa definidas e comunicadas anualmente pela empresa aos sindicatos;

² Avaliação de desempenho e potencial;

³ Universo de trabalhadores de referência para aplicação deste percentual corresponde aos trabalhadores com a categoria de economista especialista.

4- As evoluções dos níveis 18 para o nível 19, do nível 19 para o nível 20, do nível 20 para o nível 21, do nível 21 para o nível 22 dependem da existência de necessidades da empresa de profissionais nestes níveis, nas percentagens referidas na tabela anterior.

5- As evoluções dos níveis 22 para 23 e do nível de 23 para 24, apenas ocorrem caso se verifiquem necessidades da empresa de profissionais nestes níveis.

6- O mecanismo de progressões aceleradas com base em desempenho de excelência previsto na tabela anterior é comum a todos os trabalhadores abrangidos pela categoria de economista especialista.

7- No sentido de assegurar a efetivação do mecanismo de progressões aceleradas com base em desempenho de excelência previsto na tabela anterior, a TAP compromete-se a informar os sindicatos, até 30 de setembro de cada ano, do cumprimento das percentagens definidas como mínimas em cada nível da tabela salarial, salvo por motivos de força maior devidamente justificados pela TAP aos sindicatos outorgantes. Os movimentos de evolução que decorrem do mecanismo de progressões aceleradas devem produzir efeitos ao 1.º dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido. Se até ao final de 30 de setembro de cada ano, a TAP não cumprir o dever de informação acima referido, todos os associados destes sindicatos beneficiarão dessa progressão acelerada à data de efeito dessa progressão, desde que cumpram os requisitos para efeitos de progressão, salvo por motivos de força maior e devidamente justificados pela TAP aos sindicatos outorgantes.

8- O previsto no número anterior aplica-se de igual forma aos níveis 18 e 19 da tabela salarial relativamente a «necessidades de empresa» (NE), salvo por motivos de força maior e devidamente justificados pela TAP aos sindicatos outorgantes.

9- As progressões na tabela salarial absorvem os diferenciais atribuídos individualmente em rubricas ou incluídos em agregadores, onde se inclui o diferencial de função e o diferencial de gestão (nomeadamente, rubricas 1002, 1003, 1011, 1015, 1017, 1038, 1047, 1070, 1184 e 1250, sem prejuízo de outros códigos que sejam criados),

10- Cumulativamente à condição expressa no número anterior, no caso das admissões que ocorrerem durante o período do acordo temporário de emergência (ATE) celebrado entre a TAP e o SE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021, os aumentos da tabela salarial alcançados no âmbito do AE absorvem os diferenciais que lhe tenham sido atribuídos.

11- As atualizações da tabela salarial não absorvem os diferenciais, salvo no caso dos trabalhadores admitidos no âmbito do ATE, no caso dos trabalhadores que cessam funções em cargos de gestão/chefia, bem como as situações previstas na cláusula 8.ª do presente regulamento.

ANEXO II

Regulamento de Remunerações e Benefícios

Cláusula 1.ª

(Objeto)

O Regulamento de Remunerações e Benefícios («RRB») constitui o anexo II previsto na cláusula 3.ª, número 1, alínea *b*) do AE, fazendo daquele parte integrante.

Cláusula 2.^a**(Componentes retributivas e não retributivas)**

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do presente regulamento, o trabalhador tem direito, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, podendo ser constituída por uma parte certa e outra variável, referidas no número 4 da presente cláusula.

3- As prestações retributivas dos trabalhadores estão definidas e reguladas no presente anexo.

4- Para os efeitos previstos neste AE, a retribuição ilíquida mensal pode compreender:

- a) A remuneração base, constante da tabela salarial junta como anexo II.I;
- b) As anuidades;
- c) A retribuição especial por isenção de horário de trabalho;
- d) Adicional temporário por funções de cargo de direção, de chefia ou coordenação;
- e) Suplemento técnico;
- f) Diferencial de exercício de funções de cargos de chefia/direção;
- g) Outros adicionais temporários.

5- As prestações complementares mencionadas nas alíneas c) a g) do número anterior apenas integram a retribuição ilíquida mensal se e enquanto se verificar a efetividade de prestação de trabalho e as condições inerentes ao seu pagamento previstas no presente AE.

6- Não se consideram, nomeadamente, retribuição:

- a) Os subsídios atribuídos pela empresa aos trabalhadores para a refeição, nem as participações no preço destas ou o seu pagamento integral, quando for caso disso;
- b) As importâncias abonadas a título de ajudas de custo e despesas de transporte, previstas nos normativos em vigor na empresa em cada momento ou quaisquer outras atribuídas aos trabalhadores deslocados por período superior a 90 dias, designadamente eventuais abonos de viagem, subsídios de deslocação, abonos de instalação e subsídios de habitação;
- c) O reembolso da quota das ordens profissionais;
- d) Os benefícios sociais, nomeadamente, subsídio para educação especial, subsídio para material escolar, participação nas despesas de infantário e complemento do abono de família.

Cláusula 3.^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, 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, correspondentes à duração mínima das férias.

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias, com o vencimento do mês anterior ao do respetivo gozo, salvo se outro procedimento for acordado entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 4.^a**(Subsídio de Natal)**

1- Todos os trabalhadores ao serviço têm direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da sua retribuição, conforme previsto no número 2 da cláusula 2.^a, a pagar até 15 de dezembro.

2- No ano da admissão, no da cessação do contrato de trabalho, bem como no da suspensão do mesmo, o subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 5.^a**(Subsídio de refeição)**

1- Aos trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho, um subsídio de refeição no valor previsto no anexo II.II do presente regulamento, através de cartão refeição, ou de outra modalidade que venha a ser concretamente definida pela TAP, desde que prestem pelo menos cinco horas de trabalho efetivo.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, não terão direito ao subsídio de refeição referido no número anterior os trabalhadores que se encontrem, nomeadamente, nas situações seguintes: Férias, licença sem retribuição, deslocação em serviço, parentalidade e faltas de qualquer natureza.

Cláusula 6.^a

(Evolução salarial)

A evolução salarial das componentes de retribuição base é determinada pela evolução na carreira e encontra-se sujeita ao cumprimento dos requisitos elencados na cláusula 6.^a («Evolução profissional») do RC.

Cláusula 7.^a

(Anuidade)

- 1- É atribuído a todos os trabalhadores uma anuidade por cada ano completo de antiguidade na empresa.
- 2- Cada anuidade vence-se no dia um do mês em que é completado cada ano de antiguidade na empresa.
- 3- Para efeitos do regime de anuidades não contam os períodos de licença sem retribuição.
- 4- O valor de cada anuidade consta do anexo II.II.

Cláusula 8.^a

(Suplemento técnico)

1- O suplemento técnico é devido ao trabalhador com a categoria profissional de engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista que preencha as seguintes condições:

a) Suplemento técnico nível 1 - Atribuído a engenheiros de elevada especificidade técnica na indústria aeronáutica e em organizações de manutenção que a empresa considere reunir, cumulativamente, as seguintes condições de exigibilidade:

- Formação em engenharia;
- Pratique atos de engenharia relacionados com indústria aeronáutica, tanto no operador como na manutenção e engenharia, nomeadamente, elaboração/verificação/aprovação de ordens técnicas de engenharia ou similares, despacho de diretivas de aeronavegabilidade e *service bulletin*, elaboração/verificação/aprovação de projetos DOA (*design organization approval*), gestão de frota e elaboração de contratos de *leasing* de aeronaves, monitorização/controlo/planeamento operacional e de performance aeronáutica e elaboração de relatórios de elevada especificidade técnica no domínio aeronáutico e *safety and security*;

b) Suplemento técnico nível 2 - Atribuído a engenheiros de elevada especificidade técnica na indústria aeronáutica e em organizações de manutenção que a empresa considere reunir, cumulativamente, as seguintes condições de exigibilidade:

- Formação em engenharia;
- Pratique atos de engenharia relacionados com indústria aeronáutica, nomeadamente, de logística, de elaboração/acompanhamento de contratos de venda de serviços da manutenção e engenharia e gestão de projetos de manutenção;

c) Suplemento técnico nível 3 - Atribuído a outras funções de engenharia que a empresa considere reunir, cumulativamente, as seguintes condições de exigibilidade:

- Formação em engenharia;
- Pratique os atos de engenharia, não específicos para a indústria aeronáutica, concretamente, elaboração de projetos na área patrimonial e manutenção de *campus*, planeamento e controlo de obras de engenharia, controlo ambiental e gestão de contratos de *real estate*, planos de emergência contra incêndios na área de *safety* e controlo de formação de engenharia na área de manutenção e engenharia.

2- Para efeitos de análise e reconhecimento da antiguidade na função, com vista à atribuição de eventual suplemento técnico será, sempre que necessário, constituída uma comissão técnica composta por um elemento da direção de recursos humanos da TAP, as chefias da anterior e da atual função do trabalhador, e, caso se mostre necessário, um elemento adicional («*subject matter experts*»).

3- Desta avaliação resultará um parecer vinculativo emitido pela comissão para efeitos de atribuição do suplemento técnico.

4- O valor do suplemento técnico depende da antiguidade do trabalhador na função, de acordo com o constante no anexo II.III, consoante o trabalhador tenha até cinco anos, não inclusive, ou cinco ou mais anos de experiência na função.

5- O suplemento técnico deixa de ser devido a partir do momento em que o trabalhador cesse o desempenho das funções identificadas no número 1, sendo reavaliado nos termos do número 2 da presente cláusula, caso o trabalhador altere as suas funções ou área.

6- O suplemento técnico não é aplicável a diretores nem a trabalhadores com a categoria de engenheiro especialista níveis 1, 2 e 3 da tabela salarial, ainda que preencham as condições previstas nas alíneas *a)* e *c)* do número 1 da presente cláusula.

7- As partes assumem o compromisso de, no último trimestre de 2026, reavaliar os pressupostos subjacentes à atribuição do suplemento técnico.

Cláusula 9.^a

(Reembolso de pagamento da quota da ordem profissional)

A TAP compromete-se a proceder ao reembolso do pagamento da quota da ordem profissional aos trabalhadores com a categoria de engenheiro especialista e engenheiro técnico especialista, desde que previamente apresentado o respetivo comprovativo.

Cláusula 10.^a

(Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação)

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço temporário como instrutores em cursos ministrados pela TAP terão direito a uma remuneração especial por hora de formação no valor definido no anexo II.II do presente regulamento.

3- Sempre que os trabalhadores forem solicitados a ministrar cursos sobre matérias a que corresponda uma remuneração especial de montante superior, será esta a devida, mediante determinação expressa e casuística pela empresa.

4- Não têm direito às remunerações definidas nos números anteriores os trabalhadores que desempenhem funções que envolvam entre as suas obrigações a de dar formação.

Cláusula 11.^a

(Remuneração por trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dias úteis de trabalho confere direito à seguinte remuneração especial:

- a)* 50 % (coeficiente 1,5) da retribuição normal na primeira hora; e
- b)* 75 % (coeficiente 1,75) da retribuição normal na segunda hora e seguintes.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório, em dias de descanso complementar e em dias feriados será remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

3- Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal, mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar, ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

4- O disposto no número 1 não é aplicável aos trabalhadores com regime de isenção de horário de trabalho na modalidade prevista na alínea *a)* do número 4 da cláusula 28.^a do clausulado geral.

5- Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite máximo anual fixado na lei, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respetiva prestação.

6- O descanso compensatório devido por força do trabalho suplementar prestado em dias úteis, em dias feriados e em dias de descanso semanal complementar pode, por conveniência de serviço, ser substituído por prestação de trabalho remunerada com um acréscimo de 100 % (coeficiente 2).

Cláusula 12.^a

(Subsídio para educação especial)

1- A TAP concede aos filhos de todos os seus trabalhadores que comprovadamente careçam de educação especial um complemento do subsídio mensal atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, o qual, porém, nunca excederá o valor de 225,00 € por cada educando.

2- A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documentos comprovativos da despesa feita na educação especial em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

Cláusula 13.^a

(Subsídio para material escolar)

Será atribuído a todos os trabalhadores, por cada filho em idade escolar que confira o direito ao abono de família, um subsídio de valor igual a 83,37 €, pagável de uma só vez, conjuntamente com a retribuição do mês de setembro, e destinado a compartilhar despesas com material escolar.

Cláusula 14.^a

(Proteção na doença e acidentes)

1- Nas situações de doença e quando haja lugar ao pagamento de subsídio de doença pela Segurança Social, a TAP complementar esse subsídio com montante igual à diferença entre o mesmo e o valor líquido da retribuição base e das anuidades.

2- Enquanto a empresa for entidade centralizadora, o complemento do subsídio de doença previsto no número 1 será pago, por estimativa, no mês em que se verificarem as situações de ausência, havendo lugar à necessária regularização após pagamento pela Segurança Social do subsídio de doença complementado.

3- A TAP tomará a seu cargo toda a assistência médica, medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente quando em deslocação em serviço até 90 dias, desde que, ou na medida em que não exista cobertura da Segurança Social.

4- Na medida em que a TAP atribui um complemento do subsídio de doença, assiste-lhe o direito de, mediante meios adequados, designadamente através de visitas domiciliárias, acompanhar e controlar as situações de doença.

5- No caso de incapacidade temporária resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, ocorrido ou contraída ao serviço da empresa, a TAP pagará, durante o período previsto na lei para concessão de subsídio de doença, a diferença entre as indemnizações legalmente devidas e a retribuição líquida do trabalhador.

6- As diferenças entre a retribuição ilíquida e a líquida, resultantes da aplicação dos números 1 e 5 desta cláusula, reverterão para um fundo social destinado a contribuir para complementar as pensões de reforma e invalidez.

7- Para efeitos do disposto no número 1, o trabalhador deve apresentar o comprovativo de baixa por doença, passado pelos serviços competentes da Segurança Social.

Cláusula 15.^a

(Incapacidade permanente)

1- O trabalhador que se encontre em situação de incapacidade permanente para o trabalho habitual, proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, pode requerer a reclassificação ou reconversão para a função compatível com as diminuições verificadas e suas aptidões, caso exista posto de trabalho disponível, ou passar à reforma por invalidez.

2- Para os efeitos do número anterior, o trabalhador, no prazo de 30 dias a contar da data de declaração da incapacidade, comunica, querendo, à empresa a pretensão de exercício de outra função, após o que a empresa, no prazo máximo de 60 dias, comunica quais os postos de trabalho disponíveis, caso existam.

3- Se, nos casos previstos no número 1, o trabalhador:

a) Não exercer a opção referida no número 1, ou exercendo-a lhe for comunicada a inexistência de posto de trabalho disponível; ou

b) Não requerer a passagem à situação de reforma por invalidez, no prazo de 30 dias a contar da data de declaração da incapacidade, mediante a apresentação de documento comprovativo.

4- A empresa pode declarar a caducidade do contrato de trabalho do trabalhador, por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o mesmo prestar o seu trabalho.

5- Caso o trabalhador opte pela passagem à situação de reforma por invalidez, o contrato de trabalho caduca quando for lhe concedida a reforma, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respetivo requerimento.

6- Se, nos termos do número um, o trabalhador optar pela opção definida no número 1, o mesmo beneficiará da retribuição base correspondente à nova função, nomeadamente podendo ser mantida ou aumentada.

Cláusula 16.^a

(Refeitório)

1- A TAP manterá na sua sede, em Lisboa, e onde lhe for possível e conveniente, sem carácter lucrativo, um

serviço de refeitório, em que será fornecida uma refeição a todos os trabalhadores em serviço, diretamente ou por intermédio de uma concessionária.

2- O valor suportado pelos trabalhadores para o preço de cada refeição base é de 1,50 € atualizável sempre, e na mesma proporção, da atualização da tabela salarial da remuneração base.

Cláusula 17.^a

(Infantário)

1- A TAP deve manter em funcionamento, no distrito da sede da empresa, um infantário destinado prioritariamente aos filhos dos seus trabalhadores cujo local de trabalho seja no distrito de Lisboa, com idades compreendidas entre os quatro meses e os cinco anos de idade.

2- As condições de utilização do infantário e o regime do seu funcionamento serão fixados pela TAP.

3- Os trabalhadores compartilharão nas despesas do infantário nos termos das percentagens seguintes, as quais poderão ser agravadas, por determinação da empresa, desde que em concomitância, na mesma taxa e com a mesma eficácia de uma atualização salarial:

- 7 % sobre a retribuição ilíquida mensal por um filho;
- 11 % sobre a retribuição ilíquida mensal por dois filhos;
- 13 % sobre a retribuição ilíquida mensal por três ou mais filhos.

4- Na utilização do infantário têm prioridade as crianças que já o frequentaram, as crianças cujas mães e/ou pais trabalhem em regime de turno.

5- Não tendo o infantário capacidade para absorção dos filhos dos trabalhadores que frequentavam o infantário e que completem 5 anos até ao início do ano letivo escolar não serão nele recebidas, podendo as mães e/ou pais colocá-los em infantário do exterior, cuja escolha será da sua exclusiva responsabilidade.

6- Quando se verifique a hipótese prevista no número anterior, a empresa compartilhará nas despesas, mediante apresentação de recibo e essa participação será igual à diferença entre o montante da participação do trabalhador e a mensalidade do infantário frequentado, estabelecendo-se como limite máximo para o total das duas mencionadas participações o valor de 166,74 €.

7- Relativamente aos trabalhadores que exerçam a sua atividade fora da área do distrito da localização da sede da empresa, a TAP participa, mediante a apresentação do recibo da mensalidade paga, nas despesas que elas fizerem com a colocação em infantário dos filhos dos 4 meses aos 5 anos, fazendo-se o cômputo da participação da TAP como se indica no número anterior.

8- Das disposições contidas nesta cláusula não beneficiam as crianças que frequentem o ensino primário, mesmo a título facultativo.

Cláusula 18.^a

(Seguros)

1- A TAP mantém, em benefício dos seus trabalhadores, incluindo os deslocados por períodos superiores a 90 dias, os seguintes seguros, atualmente existentes, ou outros que os substituam sem diminuição na globalidade da proteção por aqueles garantida e sem agravamento de encargos:

- a) Seguro de saúde de grupo;
- b) Seguro de vida de grupo.

2- As condições atualmente existentes dos seguros referidos no número anterior são as constantes dos anexos II, IV e II, V do presente regulamento.

3- A TAP, através do contrato de prestação de serviços com entidade competente, garante a prestação de serviços de assistência médica urgente (incluindo assistência ambulatória e domiciliária, medicação de emergência e transporte para estabelecimento hospitalar) aos trabalhadores do quadro permanente e respetivos agregados familiares durante os períodos de não funcionamento dos serviços de saúde da empresa.

4- A TAP garante aos trabalhadores um seguro de viagem no valor de 50 000,00 €, que cobrirá os riscos de viagem e de estada, em caso de transferência ou deslocação em serviço ou prestação de serviço em voo.

5- Nas situações de acidente de trabalho de que resulte a morte ou invalidez permanente e total do trabalhador, a TAP atribui aos respetivos herdeiros ou ao próprio uma compensação de valor correspondente a 60 meses da retribuição líquida mensal, até ao montante máximo de 90 000,00 €.

Cláusula 19.^a

(Complemento de reforma)

1- A todos os trabalhadores admitidos até 31 de maio de 1993 no quadro permanente da TAP, que requeiram

a passagem à situação de reforma por velhice ou por invalidez até 60 dias após terem atingido a idade mínima legal em que, como trabalhador TAP, o possam fazer, ou após ocorrência de qualquer situação que comprovadamente justifique a reforma por invalidez, a TAP atribuirá um complemento da pensão de reforma concedida pela Segurança Social.

2- O complemento TAP de reforma integra a pensão total de reforma, que será sempre constituída pelas verbas correspondentes à pensão de reforma da Segurança Social e por aquele complemento TAP de reforma.

3- O montante da pensão de reforma da Segurança Social a considerar para efeitos de cálculo do complemento TAP será sempre a pensão de reforma unificada, nos casos em que esta possa ser pedida pelo beneficiário, independentemente de este efetivar ou não esse pedido.

4- O montante do complemento TAP de reforma será o resultante da regulamentação que em cada momento vigorar sobre a matéria.

5- A todos os ex-trabalhadores que tenham prestado à empresa um mínimo de 5 anos completos de serviço é atribuído um adicional ao complemento TAP de reforma se e na medida necessária para que o montante da respetiva pensão total de reforma seja igual ao salário mínimo nacional em cada momento em vigor para a indústria e serviços.

a) Este adicional será atribuído aos ex-trabalhadores que expressamente o solicitem e desde que façam prova de não possuírem qualquer outro rendimento;

b) Os adicionais atribuídos não integram o valor do complemento TAP de reforma, podendo ser reduzidos ou anulados logo que a pensão total de reforma seja igual ou superior ao salário mínimo nacional em cada momento em vigor para a indústria e serviços.

6- A partir da data em que for constituído um fundo de pensões para garantir o pagamento dos complementos TAP de reforma, o valor da pensão total de reforma garantido nunca será superior ao valor da remuneração base líquida do ativo.

7- Aos trabalhadores admitidos no quadro permanente a partir de junho de 1993 apenas será atribuído complemento TAP de reforma após constituição de fundo de pensões, nos termos que forem definidos no quadro desse fundo de pensões.

8- A atribuição do complemento TAP pressupõe sempre que o trabalhador se encontra ao serviço no momento da atribuição da pensão de reforma ou invalidez.

Cláusula 20.^a

(Pré-reforma)

1- Por acordo entre a empresa e o trabalhador pode este passar, a partir dos 55 anos, à situação de pré-reforma nas condições que em cada momento estiverem definidas, e em vigor, pela empresa e na lei.

2- Os trabalhadores na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 18.^a («Seguros») até perfazerem a idade legal de reforma por velhice.

Cláusula 21.^a

(Retribuição em caso de morte do trabalhador)

A cessação do contrato por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a TAP 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 22.^a

(Regime transitório)

1- As progressões e anuidades que se venceriam em 2021 e 2022 vencem-se, desde que cumpridos os critérios definidos, e são pagas com efeitos a 1 de novembro de 2023, sem efeitos retroativos anteriores a essa data, não existindo quaisquer outras progressões com efeitos em 2023, sem ser as relativas aos anos de 2021 e 2022.

2- Para efeitos das futuras progressões no âmbito do presente AE apenas é contabilizado o tempo de permanência desde 1 de janeiro de 2023.

3- Para efeitos de atribuição de progressões referentes aos anos de 2021 e 2022 a empresa contabiliza o tempo de permanência na categoria e nível transcorrido no período de vigência do ATE até 31 de dezembro de 2022, enquadrando o trabalhador, à data da entrada em vigor do presente AE, e com efeitos a 1 de novembro de 2023, no nível correspondente da remuneração base constante da cláusula 2.^a, número 4, alínea a) do RRB, desde que cumpridos os requisitos da respetiva progressão.

4- No que respeita à evolução profissional dos trabalhadores abrangidos por todas as categorias do presente AE, referente ao ano de 2023, a antiguidade na categoria verificada à data de entrada em vigor do presente AE será contabilizada desde 1 de janeiro de 2023, reiniciando-se a contagem nesta data. A antiguidade na categoria contabilizada desde 1 de janeiro de 2023 será considerada exclusivamente para efeitos de aplicação do presente AE. Não ocorrerão quaisquer evoluções profissionais durante o ano de 2023.

5- As progressões na tabela salarial absorvem os diferenciais atribuídos individualmente em rubricas ou incluídos em agregadores, onde se inclui o diferencial de função e o diferencial de gestão (nomeadamente, rubricas 1002, 1003, 1015, 1070, 1037, 1047, 1008, 1011, 1017, 1038, 1082 e 1184, sem prejuízo de outros que sejam criados), não podendo o valor destes diferenciais após progressões ser inferior ao limite mínimo definido, em cada momento, pela empresa.

6- Cumulativamente à condição expressa no número anterior, no caso das admissões que ocorreram durante o período do acordo temporário de emergência (ATE), celebrado entre a TAP e o SE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2021, os aumentos da tabela salarial alcançados no âmbito do AE e o aumento de outras rubricas indexadas ao vencimento base, absorvem os diferenciais que lhe tenham sido atribuídos.

7- As atualizações da tabela salarial não absorvem os diferenciais salvo nos casos previstos no número anterior da presente cláusula, no caso dos trabalhadores que cessam funções em cargos de gestão/chefia, bem como as situações previstas na cláusula 8.ª do RC.

8- A atribuição do suplemento técnico, previsto na cláusula 8.ª do presente regulamento, obedecerá, para além dos requisitos previstos na referida cláusula, às seguintes condições:

a) Eficácia retroativa aos trabalhadores que preencham os requisitos da cláusula 8.ª à data de entrada em vigor do presente AE;

b) Eficácia retroativa aos trabalhadores preencham todos os requisitos da cláusula 8.ª do presente regulamento à data da entrada em vigor do presente AE, com exceção da apresentação do comprovativo de titularidade como membro efetivo na respetiva ordem profissional, desde que apresentado até ao prazo estipulado no número 2 da cláusula 12.ª do RC;

c) Não atribuição de eficácia retroativa aos trabalhadores que não preencham todos os requisitos na referida cláusula até ao fim do prazo previsto no número 2 da cláusula 12.ª do RC.

ANEXO II.I

(Tabela salarial)

1.1- Aos trabalhadores abrangidos pelas categorias de engenheiro especialista, engenheiro técnico especialista e economista especialista a remuneração base é paga nos termos da tabela infra:

Nível	Tabela salarial (€)
24	5 845,00
23	5 560,00
22	5 277,00
21	5 050,00
20	4 879,00
19	4 710,00
18	4 426,00
17	4 256,00
16	4 086,00
15	3 916,00
14	3 688,00

13	3 518,00
12	3 348,00
11	3 150,00
10	2 980,00
9	2 809,00
8	2 638,00
7	2 497,00
6	2 383,00
5	2 230,00
4	2 111,00
3	2 010,00
2	1 815,00
1	1 702,00

ANEXO II.II

(Prestações pecuniárias)

1.1- Os valores das prestações pecuniárias encontram-se definidos nas tabelas infra.

Isenção de horário de trabalho	
Cláusula 28. ^a do clausulado geral	
<i>a)</i> Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho (PNT)	20 % da RB
<i>b)</i> Extensão do PNT até 2 horas/dia	15 % da RB
<i>c)</i> Extensão do PNT até 1 hora/dia [aplicável no período compreendido entre 1 de novembro de 2023 e 31 de outubro de 2025]	3 % da RB
<i>d)</i> Extensão do PNT até 1 hora/dia [aplicável a partir de 1 de novembro de 2025]	5 % da RB

1.2- De acordo com o disposto no número 3 da cláusula 52.^a do clausulado geral, não se encontram abrangidos pela alínea *c)* da tabela prevista no número 1.1 da presente cláusula, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes, que à data de entrada em vigor do presente AE, por acordo individual, se encontram abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho, auferindo a respetiva retribuição especial.

Regime de prevenção	
Cláusula 29. ^a do clausulado geral	
Valor diário (segunda a sexta-feira)	35,00 €
Valor diário (sábado, domingo e feriado)	55,00 €

Anuidades	
Cláusula 7.ª do RRB	
2023	25,00 €
2024	25,50 €
2025	25,75 €

Subsídio de refeição	
Cláusula 5.ª do RRB	
Pago em cartão	9,60 €
Pago em monetário	6,00 €

Retribuição por prestação temporária de serviço como instrutor de formação	
Cláusula 10.ª do RRB	
	30,00 €/hora

ANEXO II.III

(Suplemento técnico)

Níveis previstos no número 1 da cláusula 8.ª do presente regulamento	Antiguidade na função	Valor
Nível 1	Igual ou superior a 5 anos	500,00 €
	Inferior a 5 anos	250,00 €
Nível 2	Igual ou superior a 5 anos	300,00 €
	Inferior a 5 anos	200,00 €
Nível 3	Igual ou superior a 5 anos	200,00 €
	Inferior a 5 anos	100,00 €

ANEXO II.IV

(Seguro de saúde de grupo)
(Garantias, participações e limites máximos)

Coberturas	Capitais Seguros	Prestação Direta		Prestação Reembolso		Período Carência
		Multicare	Cliente	Multicare	Cliente	
Assistência Clínica Em Regime Hospitalar	€ 15.000,00	100%	0%	65%/100% (1)	35%/0% (1)	60 dias
Parto, Cesariana, Int Involuntária De Gravidez	€ 1.000,00	100%	0%	65%/100% (1)	35%/0% (1)	300 dias
Assistência Clínica Em Regime Ambulatório	€ 1.500,00	100%	0%	65%/100% (1)	35%/0% (1)	60 dias
Consultas		(2)	€ 8,50			
Consultas Domiciliárias		(2)	€ 8,50			
Consultas em Atend. Permanente		(2)	€ 8,50			
Eads e Tratamentos		(2)	€ 0,00			
Consultas (UCS)		(2)	€ 3,50			
Consultas Domiciliárias (UCS)		(2)	€ 3,50			
Consultas em Atend. Permanente (UCS)		(2)	€ 3,50			
Eads e Tratamentos (UCS)		(2)	0 %			
Taxas Moderadoras				100%	0%	
Vacinas				80%/100% (1)	20%/0% (1)	
Estomatologia	€ 250,00	100%	0%	65%	35%	60 dias
Consultas e Tratamentos-Estom.		(2)	€ 10,00			
Eads - Estomatologia		(2)	0 %			
Próteses Estomatológicas		(2)	€ 10,00			
Medicamentos	€ 200,00			80%/100% (1)	20%/0% (1)	60 dias
Valor Mínimo de Despesa					€ 2,50	
Próteses E Ortóteses	€ 1.000,00			70%	30%	60 dias
Ortóteses Oftalmológicas	€ 100,00					

MO015 - 27/02/2017 10:31:48 D000213 MHS

CONDIÇÕES PARTICULARES

RAMO / MODALIDADE	CONDIÇÕES GERAIS	NATUREZA	Nº DE APÓLICE	NIF DO TOMADOR DO SEGURO		
21 / MULTICARE EMPRESAS	94	ATA Nº 48	9906091	500278725		
Coberturas	Capitais	Prestação Direta		Prestação Reembolso		Período Carência
	Seguros	Multicare	Cliente	Multicare	Cliente	
Aros Oculares	€ 50,00					
Lentes Oculares	€ 50,00					
Lentes Contacto	€ 100,00					

(1) Sem Participação prévia / Com Participação prévia

(2) Remanescente a cargo do Segurador

ANEXO II.V

(Seguro vida grupo)

Pessoas seguras: Todos os trabalhadores de terra (P.T.).

Capital seguro: 12 vezes o salário do trabalhador cujo montante mínimo não pode ser inferior a 10 000,00 €.

Idade limite da garantia: A garantia mantém-se até que o trabalhador passe à situação de reforma, conforme previsto na apólice em cada momento em vigor.

Depositado a 2 de julho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 183/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a United European Car Carriers, Unipessoal L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outra

Alteração salarial e outra ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023.

Cláusula 1.^a**Área e âmbito**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em território nacional e no estrangeiro no âmbito da atividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, designadamente:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

a prestar serviço a bordo dos navios constantes do anexo III, propriedade ou operados pela United European Car Carriers, Unipessoal L.^{da}, doravante designada por companhia armadora, aqui representada para todos os efeitos contratuais e legais pela empresa UECC PORTUGAL - Gestão de Recursos Humanos Unipessoal, L.^{da}, com sede em Setúbal, Portugal.

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

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3 a 7- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 24.^a**Alimentação, instalações, equipamento de trabalho e lazer**

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- Para além do disposto no número anterior, os oficiais têm ainda direito a um subsídio anual de 250,00 € para aquisição do respetivo uniforme.

ANEXO I

Tabela de retribuições mensais de contratados a termo

		1	2	3	4	5	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sab./dom./fer.	Trab. extra garantido	Férias/Natal/descanso	Total mês	Valor hora extra
Comandante	<i>Master</i>	2 747,24 €	2 197,79 €	1 497,78 €	686,81 €	7 129,62 €	
Imediato	<i>Chief officer</i>	2 129,91 €	1 703,93 €	1 161,21 €	532,48 €	5 527,53 €	
Oficial chefe quarto navegação II	<i>OOW/LL</i>	1 738,05 €	1 390,44 €	947,57 €	434,51 €	4 510,57 €	
Oficial chefe quarto navegação I	<i>OOW/L</i>	1 436,82 €	1 149,46 €	783,34 €	359,21 €	3 728,83 €	
Chefe máquinas	<i>Chief engineer</i>	2 430,29 €	1 944,23 €	1 324,98 €	607,57 €	6 307,08 €	
2.º oficial máquinas	<i>2nd engineer</i>	2 020,70 €	1 616,56 €	1 101,67 €	505,17 €	5 244,10 €	
Oficial máquinas chefe quarto	<i>Engine OOW</i>	1 436,82 €	1 149,46 €	783,34 €	359,21 €	3 728,83 €	
Oficial eletricitista	<i>ETO</i>	2 083,87 €	1 667,10 €	1 136,11 €	520,97 €	5 408,04 €	
Artífice	<i>Fitter</i>	1 002,04 €	801,63 €	546,30 €	250,51 €	2 600,49 €	8,67 €
Contramestre*	<i>Bosun</i>	944,12 €	755,30 €	514,73 €	236,03 €	2 450,17 €	8,17 €
Cozinheiro	<i>Cook</i>	944,12 €	755,30 €	514,73 €	236,03 €	2 450,17 €	8,17 €
Mecânico	<i>Mechanic</i>	875,30 €	700,24 €	477,21 €	218,83 €	2 271,57 €	7,57 €
Marinheiro 1.ª	<i>A/B</i>	861,83 €	689,46 €	469,86 €	215,46 €	2 236,61 €	7,46 €
Aj. motorista	<i>Ass/Motorman</i>	861,83 €	689,46 €	469,86 €	215,46 €	2 236,61 €	7,46 €
Emp. câmaras	<i>Steward</i>	820,00 €	656,00 €	447,06 €	205,00 €	2 128,06 €	7,10 €
Aj. cozinheiro	<i>Cook ass.</i>	820,00 €	656,00 €	447,06 €	205,00 €	2 128,06 €	7,10 €
Marinheiro 2.ª Chegador	<i>O/S Wiper</i>	820,00 €	656,00 €	447,06 €	205,00 €	2 128,06 €	7,10 €
Segurança	<i>Security guard</i>	820,00 €	656,00 €	447,06 €	205,00 €	2 128,06 €	7,10 €
Praticante	<i>Cadet</i>	820,00 €	656,00 €		205,00 €	1 681,00 €	

ANEXO II

Tabela de retribuições mensais de efetivos

		1	2	3	4	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sab./dom./fer.	Trab. extra garantido	Férias/Natal/descanso	Retribuição mensal total
Comandante	<i>Master</i>	2 747,24 €	1 465,20 €	998,52 €	457,87 €	5 668,83 €
Imediato	<i>Chief officer</i>	2 129,91 €	1 135,95 €	774,14 €	354,98 €	4 394,99 €
Oficial chefe quarto navegação II	<i>Officer in charge of watch II</i>	1 738,05 €	926,96 €	631,71 €	289,67 €	3 586,40 €

Oficial chefe quarto navegação I	<i>Officer in charge of watch I</i>	1 436,82 €	766,31 €	522,23 €	239,47 €	2 964,83 €
Chefe máquinas	<i>Chief engineer</i>	2 430,29 €	1 296,16 €	883,32 €	405,05 €	5 014,82 €
2.º oficial máquinas	<i>2nd engineer</i>	2 020,70 €	1 077,71 €	734,45 €	336,78 €	4 169,64 €
Oficial máquinas chefe quarto	<i>Engine officer in charge of watch</i>	1 436,82 €	766,31 €	522,23 €	239,47 €	2 964,83 €
Oficial eletricista	<i>ETO</i>	2 083,87 €	1 111,40 €	757,41 €	347,31 €	4 299,98 €

Declarações

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e duzentos e vinte e um trabalhadores.

Nota: As cláusulas e outras matérias não alteradas mantêm a redação em vigor.

Setúbal, 3 de junho de 2024.

Pela United European Car Carriers, Unipessoal L.^{da}:

Rosa Maria Antero Campos Mestre, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

A Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR representa os seguintes sindicatos:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

Depositado a 1 de julho de 2024, a fl. 69 do livro n.º 13, com o n.º 181/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2024, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 133 onde se lê:

«Cláusula 2.^a

(...)

1- (...)

2- (...)

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- (...))»

Deve ler-se:

«Cláusula 2.^a

(...)

1- (...)

2- (...)

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- (...))»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Funcionários Judiciais - SFJ - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 12 de maio de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2019.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação, objeto, duração e âmbito

1- O Sindicato dos Funcionários Judiciais - SFJ, doravante designado abreviadamente por SFJ, é uma associação sindical dotada de personalidade jurídica que visa a promoção e defesa dos interesses socioprofissionais dos oficiais de justiça e dos funcionários da justiça.

2- O SFJ exerce a sua atividade por tempo indeterminado e abrange todo o território nacional.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1- O SFJ tem sede nacional em Lisboa.

2- O SFJ pode instalar delegações onde as mesmas se mostrem necessárias para a melhor prossecução dos seus fins.

Artigo 3.º

Símbolo e bandeira

1- O símbolo do sindicato é constituído por uma espada servindo de fiel de uma balança com dois braços.

2- A bandeira é de forma retangular, de fundo azul, com a gravação do símbolo ao centro encimado pela sigla SFJ, de cor amarela.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios

1- O SFJ é de livre adesão para todos os funcionários judiciais e orienta a sua ação segundo os princípios

da democracia e da representatividade, do direito de tendência, com independência relativamente ao Estado, partidos políticos e organizações confessionais ou religiosas.

2- O SFJ pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais que prossigam os fins definidos nestes estatutos e no respeito pelas suas atribuições, mediante aprovação do conselho nacional.

Artigo 5.º

Objetivos

São objetivos do SFJ:

- a) Representar e defender os interesses profissionais, materiais, morais e sociais, coletivos ou individuais, dos seus membros;
- b) Promover a valorização profissional e sociocultural dos seus associados;
- c) Defender e fomentar o prestígio profissional dos funcionários judiciais e das instituições judiciárias;
- d) Participar na elaboração de diplomas legais que se refiram ao estatuto dos funcionários judiciais e das instituições judiciárias;
- e) Negociar com a Administração Pública e com os órgãos do poder político quaisquer matérias de interesse para os seus associados;
- f) Garantir apoio jurídico ou judiciário aos seus membros nas questões com o exercício da sua profissão;
- g) Promover a consciência sindical e a intervenção cívica dos associados;
- h) Fomentar a solidariedade e convivência entre os seus membros, em especial junto dos associados aposentados ou em situação de doença;
- i) Estabelecer a ligação e intercâmbio com outras organizações sindicais nacionais ou estrangeiras;
- j) Em geral, todos os que possam converter-se em benefícios dos seus membros e não contrariem os presentes estatutos nem ofendam a ordem pública.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 6.º

Condições de admissão

1- São condições de admissão ser funcionário dos tribunais e serviços do Ministério Público, bem como de serviços como a DGAJ ou o IGFEJ:

- a) Da carreira de oficial de justiça;
- b) Da carreira de técnico superior;
- c) Da carreira de assistente técnico;
- d) Da carreira de assistente operacional;
- e) Da carreira de informática;
- f) Requerer a sua admissão;
- g) Declarar a adesão aos presentes estatutos;
- h) Autorizar o desconto da quota no seu vencimento, nos termos definidos pelo secretariado nacional, ou pagar regularmente as suas quotas, quando tal não for possível.

2- O sócio que tiver pedido a demissão, apenas poderá ser readmitido, nas condições do número anterior, após análise e decisão do secretariado nacional e sujeita ao pagamento de seis meses de quotização, sendo a quota calculada com base no vencimento à data do pedido de readmissão.

3- Em situações excecionais pode o secretariado nacional isentar o pagamento total ou parcial do montante referido no número anterior.

4- Os associados que sejam colocados em comissão de serviço noutros organismos podem manter a sua filiação no SFJ.

Artigo 7.º

Tipos de sócios

1- Os sócios do SFJ podem ser efetivos, aposentados ou honorários.

2- O título de «sócio honorário» poderá ser atribuído a pessoas singulares ou coletivas que, pelo seu excepcional desempenho sindical ou serviços prestados ao sindicato, o justifiquem, mediante proposta votada em congresso, apresentada pelo secretariado nacional ou por um mínimo de 500 sócios.

Artigo 8.º

Direitos dos sócios

1- São direitos dos sócios efetivos e aposentados:

- a) Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em toda a atividade do sindicato, nomeadamente nas reuniões das assembleias-gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes ou organizando-se em tendência sindical;
- c) Recorrer para os órgãos competentes de quaisquer sanções disciplinares que lhes sejam aplicadas ou de quaisquer atos dos órgãos do sindicato que considerem irregulares;
- d) Ser informado de toda a atividade sindical;
- e) Beneficiar da ação desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, culturais e sociais, comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;
- f) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato, diretamente ou através da casa do funcionário de justiça;
- g) Beneficiar dos serviços das instituições ou organizações em que o sindicato participe, nos termos dos respetivos estatutos;
- h) Criticar livremente, no seio do sindicato, a atuação e decisões dos seus órgãos.

3- A capacidade eleitoral passiva só é adquirida seis meses após a admissão.

4- O SFJ admite a existência, no seu seio, de diferentes correntes de opinião, cuja organização, autónoma, é da exclusiva responsabilidade das mesmas, as quais se exprimem através do exercício do direito de participação dos associados, a todos os níveis e em todos os órgãos.

- a) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito em circunstância alguma prevaleça sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado;
- b) Cada tendência poderá associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso, ou fora deste;
- c) Os associados agrupados em tendências, isoladamente, ou associadas, poderão participar no congresso, conselho nacional, apresentando candidaturas em lista própria ou em lista única;
- d) O reconhecimento das tendências formalmente organizadas, efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral, com indicação da sua designação, bem como os nomes e qualidade de quem as representa;
- e) Todas as tendências, consoante a sua representatividade, gozarão do mesmo tratamento, dos mesmos direitos e estão sujeitas às mesmas normas e regras previstas nos estatutos;
- f) Os associados das tendências formalmente organizadas e reconhecidas têm direito a utilizar as instalações do sfj para efetuar reuniões, mediante comunicação prévia ao secretariado nacional com a antecedência mínima de cinco dias, ou de 24 horas em caso de urgência.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos sócios:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos e regulamentos, abstendo-se de qualquer atividade que contrarie o que neles se estabelece;
- b) Acatar as deliberações dos órgãos competentes do sindicato, democraticamente tomadas e de acordo com os estatutos;
- c) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, em defesa dos interesses coletivos;
- d) Contribuir para o fortalecimento da ação sindical, difundindo as ideias e objetivos do Sindicato e divulgando a informação sindical;
- e) Prestar ao Sindicato informações e esclarecimentos que não envolvam violação de segredo profissional;
- f) Exercer gratuitamente os cargos para que for eleito, sem prejuízo do direito de ser ressarcido pelos gastos efetuados e perdas de retribuições em consequência do exercício de atividade sindical;
- g) Pagar pontualmente a sua quota;
- h) Comunicar ao sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência, local de trabalho, aposentação ou qualquer circunstância que implique alteração da sua situação funcional ou sindical.

Artigo 10.º

Quotização

1- A quotização é fixada, em percentagem do total ilíquido das remunerações ou pensões, pelo congresso e é composta por uma parcela fixa e obrigatória, correspondente ao valor fixado pelo congresso mediante proposta do secretariado nacional.

2- Estão isentos do pagamento de quota os sócios que deixarem de receber a respetiva remuneração, pelo período que durar essa cessação.

3- A quotização dos sócios na situação de aposentados será de quantitativo equivalente a 50 % dos sócios do ativo.

Artigo 11.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios, aqueles que:

- a) Deixarem de exercer a atividade profissional, por motivo disciplinar;
- b) Deixarem de pagar quotas sem motivo justificado há mais de seis meses e, se depois de avisados por escrito pela direção do sindicato, não efetuarem o pagamento no prazo de um mês após a data da receção do aviso;
- c) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 12.º

Suspensão de sócio e de direitos

A qualidade de sócio suspende-se nos seguintes casos:

- a) Licença sem vencimento;
- b) Requerimento do interessado, dirigido ao secretariado nacional, quando se verificarem razões excepcionais.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 13.º

Das penas

Podem ser aplicadas aos associados as penas de repreensão, suspensão até 12 meses e expulsão.

Artigo 14.º

Repreensão e suspensão

1- Incorrem na sanção de repreensão os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos nas alíneas a); b); c) e f) do artigo 9.º

2- Incorrem na sanção de suspensão até 12 meses, os associados que reincidam na infração prevista no número anterior.

Artigo 15.º

Expulsão

Incorrem na pena de expulsão, os associados que, designadamente:

- a) Não acatem, de forma consciente e objetiva, as decisões e resoluções tomadas em assembleia-geral;
- b) Pratiquem atos gravemente contrários às exigências da função profissional ou lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos associados.

Artigo 16.º

Garantia

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 17.º

Processo

1- O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos da acusação.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo esta entregue ao associado, que dará recibo no original, ou, não sendo possível a entrega pessoal, será esta feita por carta registada com aviso de receção.

3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar 3 testemunhas por cada facto.

4- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 18.º

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar será exercido pelo conselho fiscal e disciplinar.

2- Da decisão cabe recurso para o conselho nacional, que decidirá em última instância.

3- O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião do conselho nacional.

CAPÍTULO V

Órgãos sociais do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 19.º

Disposições gerais

São órgãos sociais do sindicato:

- a) A assembleia-geral;
- b) O congresso;
- c) A mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional;
- d) O conselho nacional;
- e) O conselho fiscal e disciplinar;
- f) A direção nacional;
- g) O secretariado nacional;
- h) Os secretariados regionais;
- i) As assembleias comarcãs de delegados sindicais;
- j) As secções sindicais.

Artigo 20.º

Responsabilidade

1- Os membros dos órgãos do SFJ respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato.

2- Fica excluída a responsabilidade dos que hajam votado contra as deliberações tomadas e dos que, não tendo estado presentes na reunião, contra elas protestem na primeira seguinte a que assistirem.

Artigo 21.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato para os diversos órgãos do sindicato é de quatro anos.

2- Nenhum cargo executivo pode ser exercido por mais do que três mandatos consecutivos.

Artigo 22.º

Perda de mandato

- 1- Perdem o direito ao mandato os membros eleitos de um órgão social que:
- a) Não tomem posse nos trinta dias subsequentes ao empossar do órgão social para o qual foram eleitos;
 - b) Ao mesmo renunciem por declaração dirigida ao presidente do órgão social respetivo;
 - c) Faltem injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas, do órgão social a que pertencem;
 - d) Sejam alvo da pena de expulsão;
 - e) Percam a qualidade de funcionário;
 - f) Se encontrem nas situações previstas no artigo 12.º
- 2- Perdem também o mandato os eleitos para cargos que tenham por base uma determinada área geográfica, sempre que aí deixem de exercer funções.
- 3- Compete ao conselho fiscal e disciplinar declarar a perda de mandato.

Artigo 23.º

Suspensão do mandato

- 1- Os membros eleitos podem pedir a suspensão temporária do seu mandato, em requerimento dirigido ao presidente do órgão social a que pertençam.
- 2- A suspensão a que alude o número anterior não pode exceder 90 dias em cada ano civil, num máximo de 180 dias por mandato.
- 3- Os dirigentes que sejam alvo de processo disciplinar interno verão o seu mandato suspenso até à conclusão do mesmo.

Artigo 24.º

Destituição e substituição

- 1- Os membros de qualquer órgão podem ser destituídos pela assembleia-geral, convocada para o efeito, mediante proposta do conselho fiscal e disciplinar.
- 2- Os membros eleitos de um órgão, em caso de renúncia, perda de mandato ou morte, serão substituídos pelos suplentes pela ordem da sua apresentação na lista.
- 3- Se por virtude de renúncia, morte, impedimento ou perda de mandato, e depois de operadas as substituições pelos suplentes, não for possível assegurar no mínimo metade dos membros efetivos do órgão, será nomeada pelo presidente da assembleia-geral uma comissão provisória, da qual farão obrigatoriamente parte os elementos ainda em funções.
- 4- No caso referido no número 1, realizar-se-ão eleições intercalares para o órgão ou órgãos referidos, no prazo máximo de 90 dias, salvo se tal situação se verificar no último ano de mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.
- 5- Quando a situação referida no número 1 se referir aos elementos eleitos com base em círculo eleitoral regional, a eleição intercalar terá apenas lugar no círculo respetivo, sendo as candidaturas efetuadas de acordo com os artigos 70.º e 73.º
- 6- Os órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos órgãos substituídos.

Artigo 25.º

Convocação e funcionamento

A convocatória e funcionamento de cada um dos órgãos do sindicato será objeto de regulamento a elaborar pelo próprio órgão, com observância das exceções referidas neste estatuto.

Artigo 26.º

Quórum

- 1- Para qualquer órgão reunir, salvo a assembleia-geral, é necessário que se encontrem presentes metade e mais um dos seus membros.
- 2- A assembleia-geral considera-se reunida e em condições de deliberar validamente, em primeira convocação, quando estiverem presentes pelo menos metade e mais um dos sócios do sindicato, ou em segunda convocação, meia hora depois da hora marcada para o seu início, qualquer que seja o número de associados presentes.

3- O artigo anterior não se aplica à assembleia-geral eleitoral prevista na alínea *a*) do artigo 29.º dos estatutos.

Artigo 27.º

Deliberações

As deliberações, salvo disposição em contrário, são tomadas por simples maioria, tendo o presidente do órgão voto de qualidade.

SECÇÃO II

Assembleia-geral

Artigo 28.º

Composição

A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 29.º

Competência

Compete em especial à assembleia-geral:

- a*) Eleger a mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, o conselho fiscal e disciplinar, o secretariado nacional, os secretariados executivos regionais e os membros do conselho nacional;
- b*) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do sindicato;
- c*) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, do secretariado nacional, dos secretariados executivos regionais e do conselho fiscal e disciplinar;
- d*) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- e*) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato.

Artigo 30.º

Reunião

1- A assembleia-geral reunirá ordinariamente de quatro em quatro anos, para exercer as atribuições previstas na alínea *a*) do artigo 29.º

2- Reunirá extraordinariamente, por convocatória do presidente da mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, a requerimento:

- a*) Do conselho nacional;
- b*) Do secretariado nacional;
- c*) Do conselho fiscal e disciplinar;
- d*) De 10 % ou 200 associados.

3- Os pedidos de convocação da assembleia-geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

4- O presidente deverá convocar a assembleia-geral no prazo máximo de 30 dias após a receção do pedido, salvo motivo justificado a deliberar pela mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, caso em que o prazo máximo será de 60 dias.

Artigo 31.º

Convocação e funcionamento

A convocação e funcionamento da assembleia-geral são regulados pelo respetivo regulamento.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional

Artigo 32.º

Composição

- 1- A mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional é constituída pelo presidente, vice-presidente, secretário e 2 vogais.
- 2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído pelo vice-presidente.
- 3- Compete à assembleia designar, de entre os sócios presentes, eventuais substitutos para integrarem a mesa, em caso de falta dos titulares.

Artigo 33.º

Competência

Compete à mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional exercer as atribuições que lhe forem cometidas nos regulamentos de funcionamento da assembleia-geral e do conselho nacional e no regulamento eleitoral.

SECÇÃO IV

Congresso

Artigo 34.º

Composição

- 1- O congresso é composto por delegados expressamente eleitos, nos termos do respetivo regulamento e por membros por inerência.
- 1- São membros por inerência os corpos dirigentes do sindicato na altura do congresso, os elementos do conselho nacional e os vogais do COJ, sócios, eleitos em lista apresentada pelo sindicato.

Artigo 35.º

Competência

Compete ao congresso:

- a) Deliberar sobre as alterações aos estatutos do sindicato;
- b) Eleger dez membros para o conselho nacional, por listas subscritas por grupos de 5 congressistas ou por tendências organizadas;
- c) Definir a estratégia político-sindical;
- d) Pronunciar-se sobre as questões que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários;
- e) Propor à assembleia-geral a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- f) Deliberar sobre a fusão ou integração no sindicato de outras associações;
- g) Deliberar sobre o número e âmbito das delegações;
- h) Fixar o valor das quotizações.

Artigo 36.º

Reuniões

- 1- O congresso reunirá ordinariamente de quatro em quatro anos, para o exercício das atribuições referidas nas alíneas b) e c) do artigo 35.º
- 2- Reunirá extraordinariamente, mediante convocatória do presidente da mesa, a requerimento:
 - a) Do conselho nacional;
 - b) Do secretariado nacional;
 - c) Do conselho fiscal e disciplinar;
 - d) De 10 % ou 200 associados.
- 3- Os pedidos de convocação do congresso deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, à mesa, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos e propostas concretas das questões a apreciar.

- 4- A mesa deverá convocar o congresso, no prazo máximo de 6 meses, após a receção do pedido.
- 5- A distribuição aos sócios das propostas a discutir no congresso deve ser efetuada pela comissão organizadora do congresso, até ao início da eleição dos delegados ao congresso.

Artigo 37.º

Convocação, organização e funcionamento

- 1- A convocação do congresso é feita pela mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, por convocatória enviada a todos os locais de trabalho, nos termos do respetivo regulamento.
- 2- A organização do congresso compete a uma comissão organizadora do congresso (COC), nomeada pelo secretariado nacional.
- 3- O congresso funcionará nos termos do respetivo regulamento.

Artigo 38.º

Execução das deliberações

As deliberações do congresso são executadas pelos órgãos dirigentes dos SFJ, nos termos das competências estatutárias.

SECÇÃO V

Conselho nacional

Artigo 39.º

Composição

- 1- O conselho nacional é composto por membros eleitos e por membros por inerência.
- 2- São membros eleitos do conselho nacional:
 - a) 10 eleitos pelo congresso nacional, nos termos da alínea b) do artigo 35.º;
 - b) 5 representantes dos associados aposentados, eleitos em círculo nacional pelos associados aposentados;
 - c) 30 membros eleitos diretamente na assembleia-geral a que se refere a alínea a) do artigo 29.º;
 - d) Delegados sindicais eleitos pela respetiva assembleia comarcã de delegados na proporção de 1 eleito por cada 400 associados.
- 3- Integram o conselho nacional por inerência com direito a voto, os membros efetivos:
 - a) Da mesa da assembleia-geral e do conselho nacional;
 - b) Da direção nacional;
 - c) Do conselho fiscal e disciplinar.
- 4- São ainda membros por inerência, sem direito a voto, os membros efetivos:
 - a) Os vogais das secções sindicais;
 - b) Os vogais do COJ, sócios, eleitos em lista apresentada pelo sindicato;
 - c) O mandato dos membros eleitos é de quatro anos.

Artigo 40.º

Competência

Compete ao conselho nacional funcionar como órgão deliberativo habitual do sindicato nos intervalos entre congressos, e em especial:

- a) Discutir e analisar a situação político-social na perspetiva da defesa dos interesses imediatos;
- b) Apreciar a ação sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e melhor coordenação;
- c) Aprovar ou rejeitar o relatório de atividades e as contas;
- d) Apreciar o orçamento apresentado pelo secretariado nacional;
- e) Apreciar os pareceres do conselho fiscal e disciplinar;
- f) Apreciar e decidir os recursos das decisões do conselho fiscal e disciplinar, em última instância, em matéria disciplinar;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pelo secretariado nacional;
- h) Aprovar e alterar o regulamento do seu funcionamento;
- i) Aprovar o regulamento eleitoral do SFJ, sob proposta do secretariado nacional;

- j) Aprovar o regulamento de apoio jurídico, sob proposta do secretariado nacional;
- k) Deliberar sobre a aplicação dos saldos das contas de gerência;
- l) Autorizar o secretariado nacional a contrair empréstimos a médio e longo prazo e a adquirir e alienar imóveis.

Artigo 41.º

Reuniões

1- O conselho nacional reunirá ordinariamente uma vez por ano, até 31 de março, para discutir e aprovar o relatório de atividades e as contas, acompanhados do parecer do conselho fiscal e disciplinar.

2- Extraordinariamente, reunirá sempre que convocado, nos termos do respetivo regulamento, para o exercício das restantes atribuições, por iniciativa do presidente da mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, e a solicitação do secretariado nacional.

Artigo 42.º

Convocação e funcionamento

A convocação é feita pelo presidente da mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, por convocatória enviada por via eletrónica e publicitada na página oficial do sindicato na *internet*, com a necessária antecedência, nos termos do respetivo regulamento.

SECÇÃO VI

Direção nacional

Artigo 43.º

Composição

A direção nacional é constituída pelos membros eleitos do secretariado nacional e, por inerência, pelos membros dos secretariados executivos regionais.

Artigo 43.º-A

Competências

- a) Definir as orientações de política sindical, de acordo com os princípios definidos nos estatutos e deliberações do congresso;
- b) Aprovar o plano de atividades e orçamento, a submeter ao conselho nacional;
- c) Aprovar o regulamento do congresso;
- d) Aprovar o regulamento eleitoral a submeter ao conselho nacional;
- e) Requerer a convocação do conselho nacional;
- f) Criar secções sindicais, sob proposta do secretariado nacional.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A direção nacional reúne, ordinariamente, em dezembro para aprovação de atividades e orçamento para o ano subseqüente e, em junho, para análise política do primeiro semestre e preparação do segundo semestre.

2- Extraordinariamente, sempre que convocada pelo(a) presidente do SFJ.

3- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o/a presidente voto de qualidade.

4- A direção nacional pode convocar para as suas reuniões, outras pessoas, sempre que tal se afigure conveniente.

SECÇÃO VII

Secretariado nacional

Artigo 45.º

Composição

1- O secretariado nacional é o órgão colegial de representação e administração do sfj, sendo constituído por membros eleitos e por membros por inerência.

2- São membros eleitos do secretariado nacional:

- a) O/A presidente do SFJ;
- b) O/A secretário-geral;
- c) Tesoureiro/a;
- d) 3 vogais, eleitos a nível nacional;
- e) 6 secretários regionais, membros por inerência, a que correspondem 1 por cada secretariado executivo regional;

3- Aos vogais eleitos serão atribuídos pelouros.

Artigo 46.º

Competência

1- Compete ao secretariado nacional:

- a) Aprovar o regulamento dos secretariados executivos regionais;
- b) Aprovar o regulamento dos delegados sindicais;
- c) Elaborar o regulamento eleitoral a submeter ao conselho nacional;
- d) Elaborar e aprovar os regulamentos que não estejam cometidos a outro órgão;
- e) Requerer a convocação do conselho nacional;
- f) Representar o sindicato em juízo ou fora dele;
- g) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato;
- h) Aplicar as deliberações da direção nacional, do conselho nacional e do congresso;
- i) Participar, sem direito a voto, nas reuniões dos secretariados executivos regionais;
- j) Analisar os pedidos de inscrição de sócio não admitidos pelo secretário-geral, bem como os pedidos de readmissão;
- k) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- l) Dirigir e administrar os departamentos autónomos do sindicato, designadamente os serviços sociais do sindicato;
- m) Elaborar o orçamento e o plano de atividades;
- n) Elaborar o relatório e a conta de gerência;
- o) Convocar, sempre que tal se mostre necessário, o plenário dos órgãos dirigentes, regionais e locais;
- p) Organizar e atualizar os cadernos eleitorais;
- q) Admitir, suspender e despedir os empregados do sindicato.

Artigo 47.º

Tempos inteiros

1- O exercício de funções a tempo inteiro deverá ser atribuído, por proposta do presidente, e preferencialmente, ao:

- a) Presidente da direção nacional;
- b) Secretário/a geral;
- c) Secretários regionais.

2- Os secretários executivos regionais poderão propor ao presidente a delegação num dos membros do respetivo secretariado executivo regional, o exercício das funções a tempo inteiro.

3- Por proposta do presidente do SFJ, a direção nacional pode deliberar sobre a designação de outros elementos para o exercício de funções a tempo inteiro.

Artigo 48.º**Reuniões**

1- O secretariado nacional reúne, ordinariamente, uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que convocado nos termos do respetivo regulamento.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- O secretariado nacional pode convocar para as suas reuniões, outras pessoas, sempre que tal se afigure conveniente.

4- As atas serão disponibilizadas aos associados, por súmula, em área reservada da página oficial do SFJ.

Artigo 49.º**Vinculação**

1- Para que o sindicato fique obrigado, basta que os respetivos documentos sejam assinados por, pelo menos, dois membros do secretariado nacional, sendo obrigatoriamente uma das assinaturas a do presidente ou do tesoureiro.

2- No caso dos secretariados executivos regionais, uma das assinaturas será obrigatoriamente do respetivo secretário regional.

3- O secretariado nacional poderá constituir mandatário para a prática de certos atos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 50.º**Competências dos membros do secretariado nacional**

1- Compete ao presidente:

a) Representar o sindicato, judicial e extrajudicialmente, podendo, com observância dos estatutos, outorgar poderes gerais e especiais;

b) Coordenar a atividade do sindicato;

c) Convocar e presidir às reuniões;

d) Apresentar ao conselho nacional o relatório e plano de atividades;

e) Presidir aos órgãos executivos dos departamentos autónomos;

f) Apresentar ao congresso o balanço da gestão do seu mandato.

2- Compete ao secretário-geral:

a) Coadjuvar e substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos;

b) Admitir os pedidos de admissão ou de readmissão de sócios;

c) Assumir a direção dos órgãos de informação do SFJ.

3- Compete ao tesoureiro com o pelouro da organização e finanças:

a) Dirigir os serviços administrativos;

b) Dirigir a contabilidade;

c) Elaborar as contas de gerência e os orçamentos.

4- Compete ao vogal com o pelouro da comunicação e formação:

a) Dirigir as publicações do sindicato;

b) Dirigir o departamento de formação do SFJ.

5- Compete ao vogal com o pelouro da ação social:

a) Administrar todas as valências da ação social, designadamente a AMSFJ;

b) Apresentar ao secretariado nacional o plano de atividades e o relatório de atividades.

6- Compete ainda aos vogais, designadamente:

a) Secretariar as reuniões e elaborar as atas das reuniões;

b) Dirigir os grupos de trabalho, permanentes ou eventuais, que sejam constituídos.

SECÇÃO VII

Conselho fiscal e disciplinar

Artigo 51.º

Composição

O conselho fiscal e disciplinar, eleito pela assembleia-geral é composto por 3 elementos:

- a) Presidente;
- b) Relator;
- c) Secretário.

Artigo 52.º

Competência

Compete ao conselho fiscal e disciplinar, designadamente:

- a) Examinar a contabilidade do sindicato;
- b) Elaborar parecer sobre o relatório e conta de gerência, para apresentação ao conselho nacional;
- c) Elaborar parecer sobre o orçamento, para apresentação ao conselho nacional;
- d) Elaborar as atas das suas reuniões;
- e) Cumprir as competências atribuídas nos artigos 18.º e 22.º, número 2;
- f) Assistir às reuniões do secretariado nacional sempre que o julgue conveniente, sem direito a voto;
- g) Apresentar ao secretariado nacional as sugestões que entender de interesse para a vida do sindicato.

Artigo 53.º

Convocação e funcionamento

O conselho fiscal e disciplinar reunirá, sempre que necessário, por convocação do seu presidente.

SECÇÃO VIII

Organização regional

Artigo 54.º

Objetivo

1- Para uma efetiva e eficaz ação do Sindicato, o SFJ organiza-se em estruturas de base regional, com delegações do Norte, Centro, Sul, Lisboa e Vale do Tejo e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

2- A área destas estruturas corresponde à área da comarca ou ao agrupamento de comarcas e são dirigidas por um secretariado executivo regional.

3- Sempre que a dimensão das comarcas ou dos núcleos o justifique, poderão ser criadas secções sindicais.

Artigo 55.º

Secretariados executivos regionais

1- Existem secretariados executivos nas áreas das delegações regionais, a saber:

- a) Norte, correspondente à área das comarcas de Bragança, Braga, Porto, Porto Este, Viana do Castelo e Vila Real;
- b) Centro correspondente à área das comarcas de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Leiria, Guarda e Viseu;
- c) Sul, correspondente à área das comarcas de Beja, Évora, Faro, Portalegre e Setúbal;
- d) Lisboa e Vale do Tejo, correspondente à área das comarcas de Lisboa, Lisboa Oeste, Lisboa Norte e Santarém;
- e) Açores, correspondente à área da comarca do Açores;
- f) Madeira, correspondente à área da comarca da Madeira.

2- Os secretariados executivos regionais dos Açores e da Madeira são constituídos por 1 secretário regional e 4 vogais.

3- O secretariado executivo regional do Centro é constituído por:

- a) 1 secretário regional;

- b)* 2 vogais;
- c)* 6 coordenadores de comarca.
- 4- O secretariado executivo regional do Sul é constituído por:
 - a)* 1 secretário regional;
 - b)* 2 vogais;
 - c)* 5 coordenadores de comarca.
- 5- O secretariado executivo regional de Lisboa e Vale do Tejo é constituído por:
 - a)* 1 secretário regional;
 - b)* 3 vogais;
 - c)* 4 coordenadores de comarca.
- 6- O secretariado executivo regional do Norte é constituído por:
 - a)* 1 secretário regional;
 - b)* 3 vogais;
 - c)* 6 coordenadores de comarca.
- 7- Os secretariados executivos regionais, no âmbito da sua competência, coordenam a atividade na sua área.
- 8- Os secretariados executivos regionais reúnem nos termos dos respetivos regulamentos.
- 9- Na sua primeira reunião, os secretariados executivos regionais, distribuirão os pelouros e designarão dia para as suas reuniões.
- 10- As comarcas poderão dirigir ao conselho nacional o pedido de agregação a outra área/delegação regional.

Artigo 56.º

Competência

- Compete, em especial, aos secretariados executivos regionais:
- a)* Organizar os funcionários judiciais para a defesa dos seus interesses coletivos;
 - b)* Promover e organizar ações conducentes à satisfação das suas reivindicações e apoiar ações com idêntico objetivo;
 - c)* Fomentar a solidariedade entre os funcionários judiciais desenvolvendo a sua consciência sindical;
 - d)* Incentivar a filiação dos funcionários judiciais não sindicalizados;
 - e)* Informar os associados de toda a atividade sindical e o secretariado nacional dos problemas e anseios dos funcionários judiciais;
 - f)* Organizar as visitas aos locais de trabalho e determinar a sua concretização, em articulação com o secretariado nacional;
 - g)* Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pelos órgãos nacionais.

Artigo 57.º

Assembleia comarcã de delegados sindicais

- 1- A assembleia de delegados é constituída pelos delegados sindicais da respetiva comarca.
- 2- A assembleia de delegados reunirá anualmente, mediante convocatória do respetivo secretariado executivo regional.
- 3- Compete-lhe, em especial, eleger os seus representantes no conselho nacional nos termos da alínea *d)* do número 2 do artigo 39.º
- 4- Pronunciar-se sobre a atividade sindical, apresentando propostas ou moções ao secretariado nacional.
- 5- A assembleia de delegados é dirigida pelo membro do secretariado executivo regional eleito na respetiva comarca.
- 6- Os membros do secretariado nacional e do respetivo secretariado executivo regional participam nas assembleias de delegados, sem direito a voto.

SECÇÃO IX

Organização sindical de base

Artigo 58.º

Estruturação

1- O SFJ organiza-se, com base local, em:

- a) Secções sindicais;
- b) Assembleia sindical;
- c) Delegados sindicais.

Artigo 59.º

Secções sindicais

1- Com base nas comarcas ou nos locais de trabalho cuja dimensão o justificar, podem ser criadas secções sindicais.

2- O funcionamento e atribuições das secções serão objeto de regulamento a elaborar pelo secretariado nacional.

3- A estrutura das secções sindicais é constituída por:

- a) O coordenador da comarca, que integra o secretariado executivo regional;
- b) 2 vogais.

Artigo 60.º

Assembleia sindical

A assembleia sindical é o órgão deliberativo da secção sindical, na qual participam os sócios que exerçam a sua atividade na área da secção.

Artigo 61.º

Competência da assembleia sindical

Compete à assembleia sindical:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões relacionadas com a atividade do sindicato e em particular sobre as questões que respeitem ao seu local de trabalho;
- b) Eleger e destituir os delegados sindicais.

Artigo 62.º

Delegados sindicais

Os delegados sindicais são sócios do sindicato que atuam como elementos de direção, coordenação e dinamização da atividade do sindicato no serviço, setor ou local de trabalho onde prestam serviço, eleitos pelas respetivas assembleias.

Artigo 63.º

Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os funcionários judiciais e o sindicato;
- c) Informar os funcionários judiciais da atividade sindical, assegurando que a informação do sindicato chegue a todos os trabalhadores do serviço, setor ou local de trabalho;
- d) Comunicar ao sindicato todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços que afetem ou possam afetar qualquer funcionário e zelar pelo rigoroso cumprimento das obrigações legais, contratuais e regulamentares;
- e) Cooperar com a direção no estudo, negociação e revisão da legislação e condições de trabalho;
- f) Incentivar os funcionários não sindicalizados a proceder à sua inscrição e estimular a sua participação na vida sindical;
- g) Comunicar ao sindicato a sua demissão;

- h)* Promover a eleição de novos delegados sindicais, quando o seu mandato cessar;
- i)* Colaborar estreitamente com os órgãos dirigentes, assegurando a execução das resoluções dos órgãos do sindicato;
- j)* Participar nos órgãos do sindicato, nos termos estatutariamente previstos;
- k)* Assegurar o funcionamento da assembleia-geral no seu local de trabalho, por deliberação da mesa da assembleia-geral e do conselho nacional;
- l)* Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência ou impedimento;
- m)* Comunicar aos órgãos dirigentes eventuais mudanças de setor ou serviço.

Artigo 64.º

Comissão sindical

1- A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais que exerçam a sua atividade sindical num determinado local de trabalho.

2- A comissão sindical poderá, se o número de delegados sindicais o justificar, designar um órgão coordenador.

3- A comissão sindical assume, coletivamente, as atribuições dos delegados sindicais, incumbindo-lhe nomeadamente as funções elencadas no artigo anterior.

CAPÍTULO VI

Fundos

Artigo 65.º

Receitas

Constituem receitas do sindicato:

- a)* As quotas dos associados a que se refere a alínea *a)* do número 1 do artigo 10.º;
- b)* Os donativos, subsídios ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídas ou que angarie;
- c)* Os juros das aplicações financeiras.

Artigo 66.º

Despesas

1- As receitas do sindicato terão as seguintes aplicações:

- a)* Pagamento de todas as despesas e encargos do sindicato;
- b)* Constituição de um fundo de reserva, constituído pela cativação de 10 % da quotização anual.

2- A utilização do fundo de reserva está sujeita a:

- a)* Autorização do conselho nacional, mediante pedido do secretariado nacional, sempre que o montante em causa ultrapassar 20 % do valor da quotização anual média dos 3 anos anteriores;
- b)* Parecer prévio e vinculativo do conselho fiscal nos restantes casos.

Artigo 67.º

Princípios orçamentais

1- O sindicato rege-se pelos princípios da unidade e universalidade das receitas e despesas, através da existência de orçamento e contabilidade unitárias, englobando as delegações.

2- O poder de decisão orçamental cabe ao conselho nacional.

3- A proposta de orçamento e plano de atividades a apresentar pelo secretariado nacional deve ter em conta os planos e orçamentos setoriais, e, em nome da descentralização administrativa e da racionalização das despesas deve pautar-se pelas seguintes regras:

- a)* Garantia das despesas correntes e de funcionamento da sede e das delegações;
- b)* Adequação aos planos de atividades setoriais;
- c)* Garantia de afetação a cada secretariado executivo regional de um fundo permanente, a definir pelo secretariado nacional.

4- A conta de gerência e o relatório, estarão patentes na sede nacional e nas delegações para exame dos associados, durante os 10 dias que antecederem a reunião do conselho nacional tendentes à sua aprovação.

CAPÍTULO VII

Fusão e dissolução

Artigo 68.º

Requisitos especiais

1- A fusão ou a dissolução do sindicato só podem ser decididas em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito e aprovada por três quartos dos participantes, através de voto secreto.

2- No caso de dissolução, a consulta só terá validade se nela participar um mínimo de 40 % dos sócios em efetividade de funções.

Artigo 69.º

Destino do património

A assembleia-geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO VIII

Alteração aos estatutos

Artigo 70.º

Requisitos especiais

1- As alterações aos estatutos são aprovadas em congresso expressamente convocado para o efeito.

2- As propostas de alterações a submeter ao congresso devem ser distribuídas aos sócios antes das eleições de delegados ao mesmo.

CAPÍTULO IX

Eleições

Artigo 71.º

Princípio geral

1- A eleição para os órgãos é feita sempre por voto secreto, na qual participam os membros que constituem o respetivo universo eleitoral e que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- É da competência da mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional a convocação da assembleia eleitoral, nos termos do regulamento eleitoral.

3- As listas incluirão tantos candidatos efetivos quantos os a eleger para cada órgão e um número de suplentes correspondente, no mínimo, a metade mais um dos efetivos.

4- Não são permitidas candidaturas por mais de uma lista, sendo obrigatória a apresentação de declaração individual, de aceitação de candidatura.

5- Os modelos de declaração e de apresentação de listas serão definidos no regulamento eleitoral.

Artigo 72.º

Círculos eleitorais

1- O apuramento eleitoral faz-se com base em círculos cuja área corresponde à área definida nos termos do artigo 52.º

2- Os sócios integram o círculo eleitoral correspondente ao seu local de trabalho.

3- Os sócios aposentados integram o círculo do local de trabalho onde se encontravam à data da aposentação ou, a requerimento do interessado, da sua área de residência.

4- Os sócios cuja local de trabalho não tenha base territorial optam pelo círculo correspondente ao seu último local de trabalho ou pelo de residência.

Artigo 73.º

Eleição para os órgãos nacionais

A eleição para a mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, secretariado nacional, e conselho fiscal e disciplinar é feita com base em círculo eleitoral nacional.

Artigo 74.º

Eleição para os órgãos regionais

A eleição para os secretariados executivos regionais é feita com base em círculo eleitoral correspondente às comarcas da sua área de atuação.

Artigo 75.º

Candidaturas

1- As candidaturas para os órgãos nacionais e para os secretariados executivos regionais poderão ser apresentadas em separado.

2- As candidaturas aos órgãos nacionais são obrigatoriamente por um mínimo de 100 associados.

3- As candidaturas para os secretariados executivos regionais podem ser apresentadas por:

- a) Um mínimo de 20 sócios nos casos em que o número de associados for inferior a 250;
- b) Um mínimo de 40 sócios nos casos em que o número de associados se situar entre 251 e 500;
- c) Um mínimo de 50 associados nos casos em o número de associados for igual ou superior a 501.

Artigo 76.º

Listas

1- A eleição e escrutínio serão feitos com base em listas, incluindo os candidatos efetivos, bem como os respetivos suplentes.

2- As listas são identificadas, nos boletins de voto, por uma letra, atribuída por sorteio.

3- As listas contêm em relação a cada candidato o seu nome completo, cargo para que se candidata, categoria e tribunal ou serviço em que exerce funções bem como a declaração de aceitação segundo modelo anexo ao Regulamento Eleitoral.

4- Cada associado só pode figurar como candidato por uma lista.

5- Cada lista de candidatura designará um mandatário que a representará no processo eleitoral.

Artigo 77.º

Cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais incluem todos os associados com direito de voto inscritos até ao início do ato eleitoral, divididos em círculos eleitorais correspondentes às áreas das delegações e, dentro destas, por comarcas.

2- Incumbe ao secretariado nacional organizar e atualizar os cadernos eleitorais.

Artigo 78.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido e fiscalizado pela mesa da assembleia-geral, do congresso e do conselho nacional, que assume funções de comissão eleitoral.

2- As candidaturas terão direito a um representante na comissão eleitoral, sem direito a voto.

3- À comissão eleitoral compete:

- a) Elaborar o calendário do ato eleitoral nos termos estatutários;
- b) Aceitar e verificar a regularidade das listas de candidatura, podendo exigir o suprimento de deficiências em prazo fixado para o efeito;
- c) Recolher e verificar a regularidade dos cadernos eleitorais e solicitar ao secretariado nacional todos os esclarecimentos e correções necessários para esse efeito;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Fiscalizar e verificar a regularidade do processo eleitoral;
- f) Sortear as letras identificativas das listas de candidatura e elaborar e distribuir os boletins de voto e os cadernos eleitorais;
- g) Fiscalizar a atribuição dos subsídios às listas de candidatura;

h) Decidir as reclamações das mesas de voto;

i) Proceder à contagem dos votos e proclamar o resultado das eleições.

4- Depois de aceites as listas de candidatura, passam a integrar a comissão eleitoral, com direito de voto nas matérias previstas nas alíneas h) e i) do número 3, um representante indicado por cada uma dessas listas.

5- A comissão eleitoral reúne quando convocada pelo respetivo presidente e delibera por maioria de votos, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

6- A comissão eleitoral funcionará na sede nacional.

Artigo 79.º

Processo eleitoral

1- Constituída a comissão eleitoral, será imediatamente fixada e publicitada a data do ato eleitoral, com a antecedência mínima de 60 dias, e a data limite para a apresentação das listas de candidaturas, com a antecedência mínima de 30 dias.

2- O secretariado nacional entregará à comissão eleitoral os cadernos eleitorais até ao prazo limite para a apresentação das listas de candidatura.

3- Entregues as listas de candidatura e os cadernos eleitorais e verificada a sua regularidade, serão os mesmos afixados na sede nacional e nas delegações, com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data do ato eleitoral.

4- As reclamações escritas contra os cadernos eleitorais e as listas de candidatura, dirigidas à comissão eleitoral no prazo de 3 dias, serão decididas em reunião a realizar logo que finde esse prazo.

5- As alterações aos cadernos eleitorais e às listas de candidatura serão imediatamente publicitadas nos termos em que estes o são.

6- No dia do ato eleitoral estará em funcionamento uma mesa de voto em cada círculo eleitoral, aberta das 9h00 às 19h00, sendo considerados todos os boletins entrados nas urnas durante o seu período de funcionamento e os votos por correspondência postal que tenham dado entrada na comissão eleitoral até à hora do encerramento das urnas e que sejam recebidos em subscritos fechados contendo unicamente os respetivos boletins, dentro de outro subscrito que contenha a identificação e assinatura do respetivo associado votante.

7- A comissão eleitoral estará reunida no dia do ato eleitoral e decidirá, em última instância, todas as reclamações das decisões proferidas pelas mesas de voto, que poderão ser efetuadas oralmente, por escrito, por *fax*, por telegrama ou por correio eletrónico.

8- O processo eleitoral será objeto de regulamento a aprovar pelo conselho nacional segundo os princípios estatutários.

Artigo 80.º

Apuramento dos resultados

1- Os resultados são apurados logo após o ato eleitoral, segundo os trâmites definidos no regulamento eleitoral.

2- Recebidos os boletins de voto, os cadernos eleitorais e as atas das mesas de voto, a comissão eleitoral, depois de decididas as eventuais reclamações e dúvidas que tenham sido apresentadas, procederá à contagem dos votos por correspondência e à proclamação e publicitação dos resultados.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Artigo 81.º

Interpretação e integração de lacunas

As dúvidas que surgirem na interpretação desses estatutos e a integração de eventuais lacunas serão resolvidas pelo conselho nacional, dentro do espírito dos estatutos e com observância das normas legais e dos princípios gerais em direito aplicáveis.

Artigo 82.º

Entrada em vigor

1- Os presentes estatutos entram em vigor 5 dias após a sua publicação no boletim oficial do Ministério do Trabalho.

2- Num prazo máximo de 120 dias serão convocadas eleições para todos os órgãos, em conformidade com estes estatutos.

3- Até à tomada de posse dos órgãos eleitos no sufrágio referido no número anterior manter-se-ão em funções os órgãos atuais.

Registado em 2 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SERS - Sindicato dos Engenheiros - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 18 de junho 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019.

Artigo 11.º

- 1- O pedido de filiação deverá ser dirigido à direção, em proposta fornecida para esse efeito pelo sindicato.
- 2- A verificação das condições de admissão é da competência da direção, e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral que a apreciará na sua primeira reunião.
- 3- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 14.º

- 1- O valor da quotização mensal é o correspondente a:
 - a) 1,0 % incidente sobre as retribuições íliquidas, incluindo subsídio de férias e subsídio de Natal, até ao limite de 2,5 vezes a retribuição mínima mensal garantida (RMMG);
 - b) 2,5 % da RMMG, quando ultrapassado o valor remuneratório indicado na alínea anterior ou não seja cumprido pelo sócio o estipulado nos números seguintes;
 - c) 0,5 % sobre o valor da pré-reforma, até ao limite de 2,5 vezes a RMMG;
 - d) 1,25 % da RMMG, quando ultrapassado o valor indicado na alínea anterior ou não seja cumprido pelo sócio o estipulado nos números seguintes;
 - e) 0,4 % sobre o valor da pensão ou reforma auferidas, até ao limite de 2,5 vezes da RMMG, durante os primeiros 10 anos;
 - f) 1,0 % da RMMG, durante os primeiros 10 anos, quando ultrapassado o valor indicado na alínea anterior ou não seja cumprido pelo sócio o estipulado nos números seguintes;
 - g) 0,2 % sobre o valor da pensão ou reforma auferidas, até ao limite de 2,5 vezes da RMMG, após os primeiros 10 anos;
 - h) 0,5 % da RMMG, após os primeiros 10 anos, quando ultrapassado o valor indicado na alínea anterior ou não seja cumprido pelo sócio o estipulado nos números seguintes.
- 2- O sócio, até 31 de dezembro de cada ano, deverá informar o sindicato sobre os montantes que lhe foram pagos a título de retribuição, de prestação de pré-reforma ou de pensão.
- 3- O sindicato poderá exigir ao sócio cópia dos documentos comprovativos do referido no número anterior.

Registado em 3 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de junho de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre.

Vice-presidente - Joaquim Telmo da Silva Barbosa.

Vice-presidente - António Jorge Marques dos Santos.

Tesoureiro - António Manuel Chagas Malagueiro.

Vogal - Fernando Manuel dos Santos Cardoso.

Vogal - Paulo Jorge Lages de Carvalho Gonçalves.

Vogal - Nuno Gonçalo Fontes Vaz.

Vogal - Paulo Alexandre Mendonça de Sousa Pacheco.

Vogal - Luís Miguel Coelho Matias Inácio Lopes.

Vogal - Manuel Francisco Correia Mata Lança.

Vogal - João Manuel Simão Carrilho.

Suplente - João Francisco Janeiro Gavrishancar.

Suplente - José Miguel de Almeida Cavaco.

Suplente – David Jorge Estevão Rodrigues.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2024, foi publicada a identidade dos membros da direção do STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas a qual enferma de inexatidão impondo-se, por isso, a necessária retificação.

Assim, na página 126, onde se lê:

«Identidade dos membros da direção eleitos em 22, 23 e 24 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

André Filipe Pereira Santos
António Manuel Correia Amaro Costa
Armando Manuel Grega Neves
Carlos Jorge Feliciano Coelho
Emanuel Sousa Wanzeler
João Maria Rosa Isidoro
Jorge Humberto Abreu Barreto
José António Mira Clareu
Júlio Fernando Miranda Pinheiro dos Santos
Malam Sonco
Maria de Fátima Marques Messias
Nuno Fernando Piedade Serpa
Nuno Filipe Carneiro Andrade
Nuno Miguel Costa Gonçalves

Pascal Michel Guy Castaldo
Patrícia Alexandra Mendes Henriques
Paulo César Marques Antunes
Paulo Rui Catalão Isidro
Roger Muaka Mbenza
Ruben André Gomes da Silva Pereira
Wesley Barbosa Santos

»

Deve ler-se:

«Identidade dos membros da direção eleitos em 22, 23 e 24 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

André Filipe Pereira Santos
António Manuel Correia Amaro Costa
Armando Manuel Grega Neves
Carlos Jorge Feliciano Coelho
Emanuel Sousa Wanzeler
João Maria Rosa Isidoro
Jorge Humberto Abreu Barreto
José António Mira Clareu
Júlio Fernando Miranda Pinheiro dos Santos
Malam Sonco
Maria de Fátima Marques Messias
Nuno Fernando Piedade Serpa
Nuno Filipe Carneiro Andrade
Nuno Miguel Costa Gonçalves
Pascal Michel Guy Castaldo
Patrícia Alexandra Mendes Henriques
Paulo César Marques Antunes
Paulo Rui Catalão Isidro

Roger Muaka Mbenza
Ruben André Gomes da Silva Pereira
Wesley Barbosa Santos
Suplentes:
João Diogo Ribeiro da Silva Pitacho
Vítor Rui Rei Palma Paulino

»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 23 de abril de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2003.

CAPÍTULO I

Da associação

Artigo 1.º

A Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE) é uma organização representativa de entidades patronais com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, com sede na Rua Paio Peres Correia, 2-A, 1900-364 Lisboa, na freguesia da Penha de França, em Lisboa, podendo a assembleia geral deliberar transferi-la para qualquer outro lugar, e reger-se-á pelos presentes estatutos e pela lei aplicável.

Artigo 2.º

Em ordem à realização dos seus fins sociais, a ANCAVE poderá inscrever-se noutras organizações nacionais ou internacionais, bem como estabelecer no território nacional quaisquer formas de representação.

Artigo 3.º

A ANCAVE tem por fim o estudo e defesa dos interesses relativos às atividades avícolas da fileira da carne de aves, desde a multiplicação, criação e engorda até o abate, a preparação e a transformação de aves para consumo, competindo-lhe para tanto promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respetivo progresso técnico, económico, social ou qualquer outro decidido em assembleia geral para o efeito convocada e que não viole a lei estatuída.

CAPÍTULO II

Dos sócios

Artigo 4.º

1- Podem ser associadas as pessoas singulares e coletivas, legalmente constituídas, que exerçam as atividades de criação e engorda, multiplicação, abate, preparação ou transformação de carne de aves, no território nacional, que cumpram os requisitos legais para o exercício da atividade.

2- A verificação das condições de admissão é da competência da direção.

3- O requerimento para admissão como associado envolve plena adesão aos estatutos da associação, aos seus regulamentos internos e às deliberações dos órgãos estatutários.

Artigo 5.º

1- Da decisão da direção, proferida sobre o requerimento de admissão, pode o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sociais recorrer para a assembleia geral.

2- A decisão da direção sobre o requerimento de admissão será tomada na primeira reunião que se realizar após a entrada do requerimento na associação e dela será dado conhecimento ao interessado no prazo máximo de oito dias, por via postal ou digital, com aviso de receção.

3- O recurso para a assembleia geral será interposto no prazo de oito dias a contar do conhecimento da decisão da direção a assembleia geral deverá ser convocada no prazo de um mês.

Artigo 6.º

São direitos dos associados:

- a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, nos termos dos estatutos e regulamentos;
- b) Beneficiar do apoio, assistência e representação da ANCAVE e das iniciativas tomadas no seu âmbito;
- c) Ser informado pela direção, em tempo útil, sobre o funcionamento da ANCAVE e ações por ela desenvolvidas;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 15.º, número 2;
- e) Frequentar a sede da associação e utilizar os seus serviços nas condições estabelecidas pela direção;
- f) Participar ativamente na vida associativa e em todas as atividades da associação;
- g) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

Artigo 7.º

São deveres dos associados:

- a) Contribuir financeiramente para a ANCAVE nos termos dos estatutos e regulamentos, inscrevendo nos respetivos orçamentos as dotações necessárias;
- b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c) Participar nas atividades sociais e contribuir para o prestígio e desenvolvimento da associação;
- d) Executar ou colaborar na execução das deliberações tomadas pelos órgãos sociais nas matérias da respetiva competência;
- e) Prestar à direção todas as informações que lhes sejam por aquela solicitadas e se mostrem convenientes à prossecução dos objetivos da ANCAVE, nomeadamente as referidas a dados estatísticos recolhidos ou a recolher.

Artigo 8.º

1- Perdem a qualidade de associado:

- a) Aqueles que, a qualquer momento, expressem a vontade de deixar de estar filiados e notifiquem a direção de tal deliberação, por carta registada ou meios digitais com aviso de receção;
- b) Aqueles que cessem o exercício da atividade que justificou a admissão;
- c) Aqueles que infringjam as disposições dos estatutos ou dos regulamentos internos da associação ou que desenvolvam uma ação que lhe seja prejudicial ou suscetível de afetar o seu prestígio;
- d) Os que tenham em débito mais de seis meses de quotas e não as paguem dentro do prazo que pela direção lhes for fixado.

2- Nos casos das alíneas b) e c) do número anterior a exclusão é da competência da assembleia geral sob proposta da direção. Nos casos das alíneas a) e c) a decisão de exclusão compete à direção, que igualmente poderá decidir a readmissão, caso sejam revertidas as condições que determinaram a exclusão.

3- No caso da alínea a) do número 1, devem os sócios, com a notificação, liquidar todas as contribuições vencidas e as vincendas nos dois meses seguintes ao da comunicação, sob pena de esta não ser eficaz.

Artigo 9.º

O associado que por qualquer forma deixar de pertencer à associação não tem o direito de repetir as quotas que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as prestações relativas ao tempo em que foi membro da associação.

CAPÍTULO III

Organização e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

São órgãos sociais da ANCAVE:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 11.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal têm o mandato de três anos, devendo os respetivos titulares manter-se em funções até ao provimento efetivo dos que lhes sucedam no seu exercício.

2- A eleição dos órgãos sociais é feita em assembleia geral convocada para o efeito, por voto direto dos representantes dos associados presentes.

3- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo, admitindo-se, todavia, a escusa a outro mandato.

4- Todos os cargos de eleição serão gratuitos ou remunerados, conforme a assembleia geral o decidir;

6- Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus componentes tem direito a um voto, tendo o presidente voto de desempate.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 12.º

1- A assembleia geral é constituída pelo conjunto dos sócios da ancave no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, e dois secretários, eleitos nos termos do disposto no número 2 do artigo anterior.

2- Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe aos secretários auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos.

4- Cada sócio assegura a sua participação na assembleia geral, nos termos do número anterior, através de representantes, em número igual ao que lhes for concedido pelos estatutos e regulamentos.

3- Cada representante na assembleia geral dispõe de um voto, salvo o disposto no regulamento disciplinar sobre privação do direito de voto.

4- O exercício do direito de voto está condicionado à exibição de credencial válida para o efeito, nos termos do regulamento orgânico.

Artigo 13.º

A assembleia geral tem competência residual relativamente aos restantes órgãos sociais, salvo em matéria de mero expediente, competindo-lhe em exclusivo:

- a) Discutir e votar o orçamento e o programa de atividades que lhe sejam apresentados pela direção;
- b) Discutir e votar os relatórios, balanço e contas que lhe sejam apresentados pela direção, acompanhados do parecer a que se refere o artigo 25.º, alínea b);
- c) Eleger a lista dos titulares da direção e do conselho fiscal;
- d) Votar anualmente os montantes das quotizações dos sócios e da joia a ser satisfeita na admissão de sócios ordinários;
- e) Aprovar, sob proposta da direção, a admissão de sócios, nos termos do respetivo regulamento;
- f) Discutir e votar os orçamentos suplementares que se mostrem necessários, sob proposta da direção;
- g) Discutir e votar alterações aos regulamentos da ANCAVE, ou aprovação de novos regulamentos;
- h) Discutir e votar as alterações a estes estatutos e a extinção e liquidação da ANCAVE.

Artigo 14.º

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente, por convocação do seu presidente, duas vezes por ano:
- Até trinta de novembro para exercer, pelo menos, as competências previstas na alínea *a)* do artigo 13.º;
 - Até trinta e um de março para exercer, pelo menos, as competências previstas na alínea *b)* do artigo 13.º
- 2- A assembleia geral reúne ainda ordinariamente de três em três anos até trinta e um de março para exercer, pelo menos, as competências previstas na alínea *c)* do artigo 11.º
- 3- A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal for convocada pelo seu presidente, por sua iniciativa, sob proposta da direção ou de um grupo de associados que representam pelo menos 25 % dos votos na assembleia geral.

Artigo 15.º

- 1- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de aviso postal ou meio digital com aviso de receção com a antecedência mínima de dez dias e no qual se indicará o dia, a hora e local da reunião e respetiva ordem de trabalhos.
- 2- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Artigo 16.º

- 1- A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos seus sócios.
- 2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios, em segunda convocação, uma hora depois da hora marcada para a primeira.

Artigo 17.º

- 1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes, com exceção do previsto no ponto seguinte.
- 2- As deliberações sobre alterações dos estatutos ou sobre a extinção e liquidação da ANCAVE exigem o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes.

Artigo 18.º

- 1- A assembleia geral, quando convocada para o efeito, poderá, em votação por escrutínio secreto, destituir os corpos gerentes da associação.
- 2- Na sessão da assembleia geral em que forem destituídos corpos gerentes serão eleitos membros, em número igual aos destituídos, para gerirem a associação até às próximas eleições, que deverão ser logo marcadas.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 19.º

- 1- A representação e gerência da associação são confiadas a uma direção composta por um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais eleitos nos termos do artigo 11.º

Artigo 20.º

- A direção tem competência genérica em matéria de mero expediente, cabendo-lhe, em especial:
- Representar a ANCAVE em juízo e fora dele;
 - Abrir e movimentar as contas bancárias da ANCAVE;
 - Adquirir, onerar e alienar quaisquer bens, móveis ou imóveis, ou tomá-los de aluguer ou arrendamento, mesmo mediante locação financeira;
 - Negociar e outorgar nos contratos necessários à prossecução dos fins da ancape;
 - Elaborar e submeter à assembleia geral o programa de atividades, o orçamento, e as propostas sobre valores e critérios de quotização e joia para o exercício seguinte;
 - Definir, orientar e fazer executar a atividade social, de acordo com o programa aprovado pela assembleia geral, no respeito pelos estatutos, regulamentos e pela lei;

- g) Elaborar os relatórios, balanço e contas do exercício e submetê-los à assembleia geral;
- h) Solicitar ao presidente do conselho fiscal a convocação da assembleia geral sempre que o julgue necessário;
- i) Designar um secretário-geral para desempenhar, sob tutela da direção e a título remunerado ou não, funções executivas em matérias de competência da direção, assumindo para o efeito e nas matérias que lhe forem delegadas, poderes executivos idênticos aos estatutariamente conferidos aos membros da direção, nomeadamente, os previstos na alínea b);
- j) Todas as demais competências que lhe sejam atribuídas por lei ou por estes estatutos.

Artigo 21.º

1- A direção reunirá ordinariamente duas vezes por ano e sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente, sem formalidades especiais, podendo funcionar logo que esteja presente a maioria dos seus membros, sendo um deles o presidente.

2- As deliberações são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 22.º

A ANCAVE obriga-se perante terceiros pela assinatura de dois membros da direção, pela assinatura conjunta de um membro da direção e do secretário-geral, salvo em assuntos de mero expediente relativamente aos quais esteja previsto em ata de reunião da direção a suficiência da assinatura de um dos seus membros ou do secretário-geral.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 23.º

1- O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente e dois vogais, eleitos nos termos do artigo 11.º

2- Nos seus impedimentos, o presidente do conselho fiscal é substituído por um qualquer dos vogais.

Artigo 24.º

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os atos da direção e velar pelo cumprimento dos estatutos, dos regulamentos e da lei;
- b) Elaborar o parecer sobre o relatório, balanço e contas do exercício apresentados pela direção e estar presente nas suas reuniões em que o mesmo for apreciado;
- c) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pelos estatutos, regulamentos ou lei.

2- O presidente do conselho fiscal tem o direito de assistir, sempre que julgue conveniente, às reuniões de direção, podendo unicamente tornar parte ativa na discussão dos assuntos. Para tanto, devem-lhe ser comunicadas tais reuniões com um mínimo de quarenta e oito horas de antecedência, salvo motivo urgente.

Artigo 25.º

O conselho fiscal reunirá ordinariamente duas vezes por ano e sempre que o julgue necessário e que para tal seja convocado pelo seu presidente.

CAPÍTULO IV

Dos meios financeiros

Artigo 26.º

1- Constituem receitas da ANCAVE:

- a) As joias e quotizações;
- b) As provenientes de multas disciplinares aplicadas;
- c) Quaisquer outros valores que de qualquer forma lhe sejam atribuídos.

2- Constituem despesas da ANCAVE todos os pagamentos e encargos decorrentes do funcionamento, insta-

lação, organização e execução de atividades sociais desde que previstas e autorizadas nos termos estatutários.
3- O ano social coincide com o ano civil e tem a mesma duração deste.

CAPÍTULO V

Da dissolução e liquidação

Artigo 27.º

1- A dissolução voluntária só poderá ser decidida em assembleia geral expressamente convocada para esse fim, necessitando ser aprovada por uma maioria de três quartos dos votos, nos termos do artigo 17.º, número 2.

2- A liquidação, em caso de dissolução da associação, será feita no prazo de seis meses por três liquidatários nomeados pela assembleia geral e, satisfeitas as dívidas ou consignadas as quantias necessárias, o remanescente terá o destino que for fixado pela assembleia geral.

Registado em 1 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 157 do livro n.º 2.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I - ESTATUTOS****ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 20 de maio de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2020.

Artigo 7.º**Assembleia geral**

4- A assembleia não pode deliberar, em primeira convocação, sem a presença de metade, pelo menos, dos associados. Em segunda convocação simultânea e vinte minutos depois, a assembleia funcionará seja qual for o número de sócios presentes ou representados.

Registado em 27 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 157 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de abril de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - AVIPRONGO - Produtos Alimentares, SA, representada por Luís Medeiros Vieira.

Secretário - AVIBOM AVÍCOLA, SA, representada por Dinis Manuel Oliveira dos Santos.

Tesoureiro - KILOM - Sociedade Agrícola e Pecuária da Quinta dos Lombos, SA, representada por Mariana Antunes dos Santos.

Vogal - AVIÁRIO DO PINHEIRO, SA, representada por Pedro Miguel Nobre Ferreira.

Vogal - TRIPERU - Sociedade de Produção e Comércio de Aves, SA, representada por Gonçalo Jorge Gomes da Silva.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente - SOERAD - Sociedade de Estudos Radiológicos, Unipessoal, L.^{da}, representada por Eduardo Nuno Soares da Silva Moniz.

Vice-presidente - SMIC - Serviços Médicos de Imagem Computorizados, SA, representada por Paulo Jorge Garcia Cortes Bernardo Marques.

Tesoureiro - CDI - Clínica de Diagnóstico por Imagem, L.^{da}, representada por Miguel Esteves Coelho dos Santos.

Vogal - DIATRA - Centro de Diagnóstico e Tratamento Médico, L.^{da}, representada por André de Sousa Guerreiro.

Vogal - Centro de Diagnóstico Médico Dr. Lúcio Coelho, L.^{da}, representado por Paulo Alexandre Pereira de Albergaria e Sousa Maia.

Vogal - Lifefocus II - Global Solutions, L.^{da}, representada por Pedro Miguel Rodrigues Carrilho.

Vogal - CEDILE - Centro de Diagnóstico por Imagem de Leiria, L.^{da}, representada por Pedro Daniel de Melo e Castro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial Empresarial e Serviços dos Concelhos de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca - ACES - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de abril de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - SPRINGBELIEVERS, L.^{da}, representada por David Carlos Jorge Dias.

Vice-presidente - Tiago Soares Lopes, Unipessoal, L.^{da}, representada por Tiago Miguel da Ponte Soares Lopes.

Tesoureiro - Perez & Graça, L.^{da}, representada por Nuno Miguel da Conceição Umbelino Perez Graça.

Secretário - Sancho Mesquita, Unipessoal, L.^{da}, representada por Sancho Filipe Ferreira Mesquita.

Vogal - Gonçalo Miguel Beirante, Unipessoal, L.^{da}, representada por Gonçalo Miguel da Silva Beirante.

Vogal - NUTSOFT, Unipessoal, L.^{da}, representada por André Filipe Madeira Raimundo Malaca Vicente.

Vogal - Ribaviva, Unipessoal, L.^{da}, representada por Francisco Cabral Calheiros Salgueiro Gonçalves.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2024, foi publicada a identidade dos membros da direção da APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo eleitos em 14 e 22 de maio de 2024, com inexatidão, pelo que, se procede à sua republicação:

Na página 231 onde se lê:

«APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 e 22 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

Rodrigo Afonso Pinto de Magalhães Pinto de Barros, na qualidade de presidente da associação, em representação da associada, S.T.E. - Sociedade de Turismo de Espinho, SA, com sede em Espinho.

Henrique Santos Forte Carvalho da Silva, na qualidade de presidente adjunto para a classe de empreendimentos turísticos, em representação da associada, SmartClip, L.^{da}, com sede no Porto.

Nuno Miguel Almeida da Rocha, na qualidade de presidente adjunto para a classe de restauração e bebidas, em representação da associada, Angelina & Rocha, L.^{da}, com sede em Matosinhos.»

Deve ler-se:

«APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 e 22 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos.

Rodrigo Afonso Pinto de Magalhães Pinto de Barros, na qualidade de presidente da associação, em representação da associada, «S.T.E. - Sociedade de Turismo de Espinho, SA», com sede em Espinho.

Henrique Santos Forte Carvalho da Silva, na qualidade de presidente adjunto para a classe de empreendimentos turísticos, em representação da associada «SmartClip, L.^{da}» com sede no Porto.

Nuno Miguel Almeida da Rocha, na qualidade de presidente adjunto para a classe de restauração e bebidas, em representação da associada «Angelina & Rocha, L.^{da}», com sede em Matosinhos.

Catherine Almerinda Rodrigues, na qualidade de vice-presidente para a classe de empreendimentos turísticos, em representação da associada «Maxitur, L.^{da}», com sede em Braga.

Fernando Augusto Amorim Pinto, na qualidade de vice-presidente para a classe de empreendimentos turísticos em representação da associada «Outeiral, Sociedade de Construções e Explorações Hoteleiras, L.^{da}», com sede no Porto.

Marco Paulo Flores Ferreira, na qualidade de vice-presidente da classe de restauração e bebidas, em representação da associada «Restaurante 31 de Janeiro, Unipessoal, L.^{da}», com sede na Póvoa de Varzim.

Sérgio Martins Rodrigues, na qualidade de vice-presidente da classe de restauração e bebidas, em representação da associada «Ameadella Pastelaria, L.^{da}»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

CELBI, 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 pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de junho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa CELBI, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 16 de outubro de 2024 será realizado 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, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: CELBI, SA.
Morada: Leirosa - Marinha das Ondas.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Gestamp Vendas Novas, Unipessoal 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 Sul, SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de junho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Gestamp Vendas Novas, Unipessoal L.^{da}

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 31 de outubro de 2024, se irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Gestamp Vendas Novas, Unipessoal L.^{da}
Sede: Estrada Nacional, n.º 4 7080-111 Vendas Novas.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Bondalti Chemicals, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de julho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bondalti Chemicals, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 23 de setembro de 2024 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representante dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Bondalti Chemicals, SA.

Morada da sede: Rua do Amoníaco Português, n.º 10, Beduíno, 3860-680 Estarreja.»

(Seguem as assinaturas de 68 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Fima Olá - Produtos Alimentares, 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de junho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Fima Olá - Produtos Alimentares, SA.

«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 o sindicato SITE - Centro Sul e Regiões Autónomas, no dia 2 de outubro de 2024, irá realizar 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.

Fima Olá - Produtos Alimentares, SA.

Morada: Largo Monterroio Mascarenhas, 1, 1099-081 Lisboa.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA, realizada em 12 de junho de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2024.

Representantes eleitos		
Ordem de eleição	Lista	Nome
1.º	A	Serafim Oliveira e Silva
2.º	A	Pedro Miguel Almeida da Costa
3.º	A	Hugo André Melício Négrier Dias
Representantes não eleitos (suplentes)		
Lista	Nome	
A	António José Daniel Santos Martins	
A	Sara Filipa Fernandes Oliveira	
A	Paulo Renato Caetano Samuel	

Registado em 2 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 36, a fl. 166 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA, realizada em 5 de junho de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2024.

Efetivos:

Tiago de Mello.
Isabel Maria de Sousa Barros.
Paulo Pinho Ferreira.
Nuno Rui Barqueiro Carlinhos.
Helena Cristina F. D. Correia.
Fernando Estevão A. J. Farreca.
João Augusto Cardoso.

Suplentes:

Catarina Alexandra F. O. Cortiço.
Filipe Nuno Santos Martins.
Ana Beatriz M. Castro.
Ana Carla Neto Almeida F. Dias.
Nuno Luís Duarte Santos.
Nuno Filipe Marcelo Monteiro.
Pedro Jorge Salvador Roxo.

Registado em 1 julho de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 35, a fl. 166 do livro n.º 1.