

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Ópticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	4
- Contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros - Alteração salarial e outra	9
- Acordo de empresa entre a TTSL - Transtejo Softlusa, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e outros (técnicos superiores) - Revisão global	13
- Acordo de empresa entre o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	40
- Acordo de empresa entre a GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L. ^{da} e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outra	74
- Acordo de adesão entre a Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e outras e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros ...	77

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Skyshare - Sindicato dos Tripulantes da Netjets - SSTN que passa a denominar-se Skyshare - Sindicato Nacional dos Tripulantes da Netjets - SSTN - Alteração	79
---	----

II – DIREÇÃO:

- União dos Sindicatos de Bragança - US Bragança/CGTP-IN - Eleição	96
- SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros - Substituição	97
- Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Retificação	98

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- AECC - Associação Empresarial do Concelho de Cascais - Alteração	100
--	-----

II – DIREÇÃO:

- ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional - Eleição 111
- Associação Nacional de Marcas de Retalho e Restauração - AMRR - Eleição 112

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Fundínio, SA - Eleição 113
- Entidade Reguladora da Saúde (ERS) - Eleição 114

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Sudoberry, SA - Convocatória 115

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Águas do Tejo Atlântico, SA - Eleição 116
- Alsa Todi Metropolitana de Lisboa, L.^{da} - Eleição 117
- T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA - Eleição 118

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Ópticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2020.

CAPÍTULO I

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

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se em todo o território nacional à atividade de comércio de artigos de ótica e obriga, por uma parte, todas as empresas representadas pela Associação Nacional dos Ópticos e, por outra, todos os trabalhadores que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, filiados nas associações sindicais signatárias.

2- O número de trabalhadores e empresas é de cerca de 6770 e 2000 respetivamente.

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

1- O presente CCT entra em vigor no quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de vinte e quatro meses salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, com efeitos a 1 de outubro de 2024, e serão revistas anualmente.

3- A denúncia deste CCT será feita por qualquer das partes com pelo menos três meses de antecedência em relação ao termo dos respetivos períodos de vigência fixados nos números anteriores.

4- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os respetivos períodos de vigência.

5- As denúncias serão feitas mediante o envio às demais partes contratantes de proposta de revisão fundamentada, através de carta registada com aviso de receção, protocolo ou outro meio que faça prova da respetiva entrega.

6- As contrapartes deverão remeter às partes denunciantes uma contraproposta fundamentada no prazo de trinta dias após a receção das propostas de revisão, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

7- As partes denunciantes disporão de dez dias para examinar as contrapropostas. Findo este prazo iniciar-se-ão de imediato as negociações.

8- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias aos serviços competentes do respetivo ministério.

9- Sempre que se verificarem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalhoCláusula 22.^a-A**Banco de horas**

1- Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores visados, pode ser criado um banco de horas que obedecerá aos princípios e regras que se indicam:

Princípios:

- Exequibilidade;
- Boa-fé;
- Equilíbrio;
- Justiça.

Regras:

2- A iniciativa do acordo pode ser do empregador e/ou do trabalhador.

3- Quando for da iniciativa do empregador: (Havendo acordo).

3.1- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 2 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais;

3.2- O banco de horas só pode ser utilizado até 150 horas anuais (ano civil);

3.3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, do horário de trabalho, é compensada por:

a) Redução do tempo de trabalho, devendo o empregador avisar o trabalhador com 3 dias uteis de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado;

b) Em regra, a utilização do período de redução de trabalho, deverá ser gozado no prazo de 90 (noventa) dias;

c) Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, a compensação far-se-á por pagamento como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % sobre o valor do salário hora, ou por redução do tempo de trabalho a acordar com o trabalhador no decurso do primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

d) Pode ainda ser compensado pelo pagamento das horas prestadas por acréscimo do horário de trabalho.

3.4- O empregador que pretenda utilizar o banco de horas, deverá avisar o trabalhador com a antecedência de 8 dias, salvo se acordar com o trabalhador período diferente;

4- Quando for da iniciativa do trabalhador: (Havendo acordo).

4.1- O período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até 3 horas por dia, não podendo ultrapassar as 50 horas semanais;

4.2- O trabalhador que pretenda utilizar o período de redução do tempo de trabalho, cujo gozo estará dependente do acordo do empregador, deverá comunicar a sua intenção com, pelo menos, 8 dias de antecedência.

5- Salvo autorização do empregador, a utilização do período de redução do tempo de trabalho não pode ser cumulada com o período de férias.

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

7- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

8- Ocorrendo a cessação do contrato por qualquer motivo, sem que tenha havido a compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem direito a receber as horas, com o acréscimo que não pode ser inferior a 100 % do valor da retribuição horária.

9- O descanso semanal complementar e obrigatório, o trabalho suplementar, o trabalho noturno e a isenção de horário de trabalho não integram o banco de horas.

CAPÍTULO VI

Retribuição mínima do trabalhoCláusula 30.^a**Retribuição certa mínima**

(...)

10- As entidades empregadoras obrigam-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço um subsídio de refeição de 6,00 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, entendendo-se como tal a prestação de pelo menos cinco horas normais de trabalho.

(...)

Cláusula 32.^a**Trabalho fora do local de trabalho**

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço, ou a sede, ou a delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local não seja fixo.

3- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 57,44 € para alimentação e alojamento.

4- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias:

- Alojamento e pequeno-almoço 35,12 €;
- Almoço ou jantar 13,49 €.

5- Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade empregadora, esta pagar-lhe-á um valor por quilómetro percorrido igual ao que vigorar, em cada ano civil, para a administração pública, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo os passageiros transportados gratuitamente.

6- A entidade empregadora é responsável pelos acidentes de trabalho ocorridos com os trabalhadores do serviço externo, a qualquer hora do dia, desde que em serviço, devendo transferir essa responsabilidade para uma companhia de seguros.

7- No caso de a empresa fornecer viaturas aos empregados, fica obrigada a fazer também um seguro ilimitado de responsabilidade civil incluindo passageiros transportados gratuitamente.

8- Compete à entidade empregadora a escolha e pagamento do meio de transporte.

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas certas

Tabela em vigor de 1 de outubro de 2024 a 30 de setembro 2025

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições
I	Chefe de escritório Chefe de departamento, divisão ou serviços Encarregado geral de armazém Gerente comercial Ótico-optometrista Técnico oficial de contas Técnico de informática grau II Tesoureiro	1 115,00 €

II	<p> Chefe de compras Chefe de secção (administrativo) Chefe de vendas Técnico de contactologia Encarregado de armazém Oficial-encarregado ou chefe de secção Técnico administrativo grau II Técnico comercial grau II Técnico informática grau I Técnico de contabilidade </p>	1 085,00 €
III	<p> Inspetor de vendas Secretário de direção Subchefe de secção Ótico-optometrista-estagiário do 2.º ano Técnico de ótica ocular Técnico administrativo grau I Técnico comercial grau I Técnico de vendas grau II </p>	997,00 €
IV	<p> Caixa (administrativo) Cobrador Fiel de armazém Motorista de pesados Assistente administrativo grau III Empregado comercial grau III Primeiro-oficial Prospector de vendas Técnico de vendas grau I </p>	965,00 €
V	<p> Conferente Delegado de informação Demonstrador Motorista de ligeiros Rececionista Empregado comercial grau II Assistente administrativo grau II Ótico-optometrista-estagiário do 1.º ano Segundo-oficial </p>	913,00 €
VI	<p> Ajudante de motorista Contínuo Caixa de balcão Distribuidor Embalador Servente Telefonista Empregado comercial grau I Assistente administrativo grau I Terceiro-oficial </p>	880,00 €
VII	<p> Empregado comercial-ajudante Estagiário Oficial-ajudante Empregado de limpeza </p>	870,00 €

Lisboa, 14 de novembro de 2024.

Pela Associação Nacional dos Ópticos:

Fernando José Oliveira Tomás, mandatário.

Maria Paula Pinto de Albuquerque Alves Silva, mandatária.

Magda Pinto, mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado a 26 de novembro de 2024, a fl. 82 do livro n.º 13, com o n.º 304/2024, 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 União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros - Alteração salarial e outra

É celebrado o acordo de revisão do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

- 1- (...)
- 2- Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 492.º do Código do Trabalho, na sua redação atual, declara-se que pela presente convenção coletiva serão abrangidas 361 SCM e um potencial de 44 000 trabalhadores. O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.
- 3- (...)

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 72.^a

Diuturnidades

- 1- Foram abolidas as diuturnidades de todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva.
- 2- Os trabalhadores perdem o direito às diuturnidades já vencidas, tendo o respetivo valor sido incluído no vencimento base/escalão correspondente à sua antiguidade na instituição.
- 3- (...)
- 4- (*Revogado.*)

ANEXO V

Tabelas de remunerações mínimas

Tabela A

Níveis	1	2	3	4	5	6	7
	0 - 5	5 - 10	10 - 15	15 - 20	20 - 25	25 - 30	30 - 35
IC	1 580,00 €						

IB	1 475,00 €						
IA	1 332,00 €	1 352,00 €	1 372,00 €	1 392,00 €	1 412,00 €	1 432,00 €	1 452,00 €
II	1 242,00 €	1 262,00 €	1 282,00 €	1 302,00 €	1 322,00 €	1 342,00 €	1 362,00 €
III	1 171,00 €	1 191,00 €	1 211,00 €	1 231,00 €	1 251,00 €	1 271,00 €	1 291,00 €
IV	1 117,00 €	1 137,00 €	1 157,00 €	1 177,00 €	1 197,00 €	1 217,00 €	1 237,00 €
V	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €	1 160,00 €	1 180,00 €	1 200,00 €	1 220,00 €
VI	998,00 €	1 018,00 €	1 038,00 €	1 058,00 €	1 078,00 €	1 098,00 €	1 118,00 €
VII	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €
VIII	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €
IX	856,00 €	876,00 €	896,00 €	916,00 €	936,00 €	956,00 €	976,00 €
X	852,00 €	872,00 €	892,00 €	912,00 €	932,00 €	952,00 €	972,00 €
XI	848,00 €	868,00 €	888,00 €	908,00 €	928,00 €	948,00 €	968,00 €
XII	844,00 €	864,00 €	884,00 €	904,00 €	924,00 €	944,00 €	964,00 €
XIII	840,00 €	860,00 €	880,00 €	900,00 €	920,00 €	940,00 €	960,00 €
XIV	836,00 €	856,00 €	876,00 €	896,00 €	916,00 €	936,00 €	956,00 €
XV	832,00 €	852,00 €	872,00 €	892,00 €	912,00 €	932,00 €	952,00 €
XVI	828,00 €	848,00 €	868,00 €	888,00 €	908,00 €	928,00 €	948,00 €
XVII	824,00 €	844,00 €	864,00 €	884,00 €	904,00 €	924,00 €	944,00 €
XVIII	820,00 €	840,00 €	860,00 €	880,00 €	900,00 €	920,00 €	940,00 €

Notas:

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

7- A produção de efeitos das matérias com expressão pecuniária revistas no presente acordo reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de 2024.

Tabela B

Níveis	1	2	3	4	5	6	7
	0 - 5	5 - 10	10 - 15	15 - 20	20 - 25	25 - 30	30 - 35
Trabalhadores funções de chefia serviços gerais							
Nível VII	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €

Nível VIII	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €
Nível IX	897,00 €	917,00 €	937,00 €	957,00 €	977,00 €	997,00 €	1 017,00 €
Nível X	885,00 €	905,00 €	925,00 €	945,00 €	965,00 €	985,00 €	1 005,00 €
Nível XI	835,00 €	855,00 €	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	955,00 €
Nível XII	830,00 €	850,00 €	870,00 €	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €
Ajudante familiar domiciliário - Grau II (nível XII)	870,00€	890,00€	910,00€	930,00€	950,00€	970,00€	990,00€
Ajudante familiar domiciliário - Grau I (nível XIII)	860,00€	880,00€	900,00€	920,00€	940,00€	960,00€	980,00€
Ajudante de lar e centro de dia - Grau II (nível XIV)	850,00€	870,00€	890,00€	910,00€	930,00€	950,00€	970,00€
Ajudante de lar e centro de dia - Grau I (nível XV)	840,00€	860,00€	880,00€	900,00€	920,00€	940,00€	960,00€
Ajudante de ação educativa - Grau II (nível XIV)	850,00€	870,00€	890,00€	910,00€	930,00€	950,00€	970,00€
Ajudante de ação educativa - Grau I (nível XV)	840,00€	860,00€	880,00€	900,00€	920,00€	940,00€	960,00€
Ajudante de ação médica - Grau II (nível XV)	850,00€	870,00€	890,00€	910,00€	930,00€	950,00€	970,00€
Ajudante de ação médica - Grau I (nível XVI)	835,00€	855,00€	875,00€	895,00€	915,00€	935,00€	955,00€
Trabalhadores dos serviços gerais - Grau II (nível XVII)	825,00€	845,00€	865,00€	885,00€	905,00€	925,00€	945,00€
Trabalhadores dos serviços gerais - Grau I (nível XVIII)		828,00€	848,00€	868,00€	888,00€	908,00€	928,00€

São eliminadas as tabelas de vencimentos dos docentes licenciados e profissionalizados, a tabela dos docentes com habilitação profissional e a tabela dos docentes não profissionalizados do anexo V.

É acordada uma tabela única para os educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário.

Tabela dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário profissionalizados

Nível	Anos de serviço	Vencimentos
1 de janeiro de 2024		
8.º	26 ou mais	2 198,00 €
7.º	De 23 - 25	2 118,00 €
6.º	De 20 - 22	1 903,00 €
5.º	De 16 - 19	1 709,00 €
4.º	De 12 - 15	1 509,00 €
3.º	De 8 - 1	1 387,00 €
2.º	De 4 - 7	1 250,00 €
1.º	De 0 - 3	1 150,00 €

A mudança de nível (progressão) pressupõe o bom e efetivo serviço por parte do docente.

Notas trabalhadores docentes:

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Lisboa, 29 de julho de 2024.

Pela União das Misericórdias Portuguesas (UMP):

Manuel Augusto Lopes de Lemos, presidente do secretariado nacional, na qualidade de mandatário.

José António Truta Pinto Rabaça, vice-presidente do secretariado nacional com funções de tesoureiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Rui Manuel de Castro Marroni, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional de Professores - FENPROF, em representação dos seguintes filiados:

- Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL;
- Sindicato dos Professores do Norte - SPN;
- Sindicato dos Professores da Região Centro - SPRC;
- Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS.

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, mandatária com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Luís Pinho Dupont, mandatário com poderes para o ato.

Fernando José Zorro, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, mandatário com poderes para o ato.

Susana Margarida Rodrigues Lemos, mandatária com poderes para o ato.

Elisabete Santos Costa Gonçalves, mandatária com poderes para o ato.

Maria Helena Graça Freitas Martins, mandatária com poderes para o ato.

Depositado a 26 de novembro de 2024, a fl. 82 do livro n.º 13, com o n.º 306/2024, 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 TTSL - Transtejo Soflusa, SA e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA e outros (técnicos superiores) - Revisão global

A TTSL - Transtejo Soflusa, SA e os sindicatos outorgantes do acordo de empresa da Transtejo Tejo, SA, o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e o Sindicato dos Quadros e Técnicos - SENSIQ, acordaram, através de negociações diretas, proceder à uniformização dos acordos de empresa, em vigor na Transtejo - Transportes Tejo, SA e na Soflusa, Sociedade Fluvial de Transportes, SA, aplicáveis aos técnicos superiores:

– Substituindo os acordos de empresa celebrados entre a Transtejo - Transportes Tejo, SA e os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras e texto consolidado;
- Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado;
- Sindicato dos Quadros e Técnicos - SENSIQ - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Todos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

– Substituindo os acordos de empresa celebrados entre a Soflusa, Sociedade Fluvial de Transportes, SA e os seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras e texto consolidado;
- Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado;
- Sindicato dos Quadros e Técnicos - SENSIQ - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Todos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, com as últimas alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do acordoCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a TTSL - Transtejo Soflusa, SA, que exerce a indústria de transporte fluvial de passageiros no Rio Tejo, entre o concelho de Lisboa e os concelhos de Almada, Seixal, Barreiro e Montijo, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com a categoria profissional de técnico superior, constantes do anexo I, qualquer que seja o local de trabalho, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- O exercício de cargos de direção e chefia em regime de comissão de serviço por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa não afasta a aplicação do mesmo.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, cinco dias após a sua publicação no *Boletim do*

Trabalho e Emprego. Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor pelo período de 60 meses.

2- Qualquer das partes pode denunciar o acordo de empresa, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, nos termos da lei, após o termo de vigência do mesmo.

3- Não se considera denúncia a mera proposta de revisão de convenção, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

4- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deverá ser enviada, por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta.

Cláusula 3.^a

Revisão do acordo

1- A denúncia ou a proposta de revisão parcial deste acordo pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos na cláusula anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

2- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

3- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder no prazo máximo de 30 dias a contar da data da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

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

5- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por períodos de um ano decorridos os prazos de vigência constantes da cláusula 2.^a

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

- a) Cumprir as disposições da lei e deste acordo;
- b) Passar certificado ao trabalhador aquando da cessação do contrato, donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço, bem como o cargo ou cargos desempenhados, podendo o certificado conter quaisquer outras referências quando expressamente requeridas pelo trabalhador;
- c) Passar declarações aos trabalhadores que o solicitem, donde constem, além da categoria e data de admissão, o respetivo vencimento;
- d) Facultar a consulta do processo individual, sempre que o trabalhador o solicite;
- e) Usar de urbanidade e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e fiscalização que trate com correção os trabalhadores sob as suas ordens;
- f) Não obrigar qualquer trabalhador a prestar serviços que não sejam exclusivamente da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos casos e condições previstas na lei;
- g) Prestar aos sindicatos outorgantes e a outros órgãos representativos dos trabalhadores, sempre que o solicitem, todas as informações relativas às condições de trabalho ou quaisquer outros elementos de acordo com o previsto na lei e neste AE;
- h) Proporcionar bom ambiente moral e instalar os trabalhadores em boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais, facultando-lhe ainda a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- j) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício de funções sindicais, e em organismos de Segurança Social, como tal considerados nos termos da legislação aplicável e no presente AE;

k) Conceder aos dirigentes e delegados sindicais um crédito individual, nos termos do estabelecido na lei e na cláusula 7.^a do presente AE;

l) Enviar mensalmente aos sindicatos o produto das quotizações sindicais acompanhado dos respetivos mapas de quotização convenientemente preenchidos em todas as suas colunas, desde que os trabalhadores expressamente o solicitarem;

m) Permitir a afixação pelos elementos dos órgãos representativos dos trabalhadores em local próprio e bem visível, no local de trabalho, de textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal da empresa;

n) Procurar que nos serviços de terminais e estações os respetivos trabalhadores exerçam as suas funções a coberto dos rigores do tempo particularmente adversos;

o) Acompanhar com todo o interesse a formação dos que iniciem o exercício duma nova função, proporcionando-lhes todos os meios necessários;

p) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

q) Não se opor a que se efetuem reuniões de trabalhadores nos locais de trabalho mesmo durante o horário normal, sem prejuízo da remuneração até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços urgentes;

r) Não se opor ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou outros membros de órgãos representativos dos trabalhadores, nos locais de trabalho, ainda que dentro do período normal de trabalho, nos termos da lei;

s) Facultar aos delegados sindicais instalações próprias para o desempenho das suas funções;

t) Elaborar anualmente os respetivos mapas do quadro de pessoal e restante documentação obrigatória, nos termos da legislação do trabalho em vigor;

u) Responder, por escrito, a qualquer reclamação ou pretensão formulada diretamente pelo trabalhador ou pelos seus representantes sindicais, para que a decisão final seja proferida no prazo máximo de 30 dias a contar da respetiva receção;

v) Cumprir as normas do regulamento de fardamentos e manter locais adequados de modo que os trabalhadores possam fardar-se e desfardar-se nos locais de trabalho;

w) Assegurar o patrocínio judiciário dos trabalhadores, no âmbito de processos judiciais que resultem do exercício da profissão, bem como o pagamento de custas judiciais a que haja lugar, na medida em que tal se justifique, a fim de que estes não sofram prejuízos para além dos que a lei permite que sejam transferidos para outrem. O patrocínio judiciário anteriormente referido pode ser assegurado pelos serviços jurídicos da empresa ou, na sua falta, por advogados contratados especificamente para a prática daquele patrocínio, mediante deliberação do conselho de administração. O patrocínio judiciário e apoio ao pagamento de custas judiciais depende de requerimento do interessado;

x) Dispensar os trabalhadores do serviço um dia por trimestre para tratar de assuntos de ordem particular sem perda da respetiva retribuição diária, desde que solicitados à empresa com a antecedência de cinco dias.

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

1- O trabalhador deve:

a) Cumprir as disposições legais aplicáveis e o presente AE;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa, designadamente os clientes transportados;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções da entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como à segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;

- h)* Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i)* Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j)* Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;
- k)* Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- l)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais aplicáveis e neste AE.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto à normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à empresa:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b)* Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei;
- e)* Baixar categoria do trabalhador, salvo o disposto na lei;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo o disposto na lei;
- g)* Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste AE;
- h)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- i)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

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 faculdade de o rescindir, com direito a indemnização fixada nos termos legais.

3- O trabalhador pode sempre, para salvaguardar a sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou quando existam fundadas dúvidas quanto à sua legitimidade.

4- O trabalhador deverá invocar e fundamentar expressamente os motivos aludidos no número anterior. No entanto os pedidos de confirmação por escrito das instruções recebidas não têm efeito suspensivo quanto ao cumprimento das mesmas, sem prejuízo de o trabalhador poder recusar o cumprimento de ordens ilegítimas.

Cláusula 7.^a

Crédito de horas dos dirigentes e delegados sindicais

1- Para exercício das suas funções, os dirigentes e delegados sindicais têm direito a crédito individual até ao limite de 8 dias por mês.

2- O número máximo de dirigentes e delegados com direito a crédito de horas é o seguinte:

- a)* Sindicatos que tenham até 50 associados: 2 dirigentes e 2 delegados;
- b)* Sindicatos que tenham de 50 a 99 associados: 3 dirigentes e 3 delegados;
- c)* Sindicatos que tenham de 100 a 199 associados: 4 dirigentes e 4 delegados;
- d)* Sindicatos que tenham mais de 200 associados: 5 dirigentes e 5 delegados;
- e)* Sindicatos que tenham mais de 300 associados: 6 dirigentes e 6 delegados.

3- Os créditos a que os dirigentes e delegados sindicais tiverem direito serão atribuídos aos sindicatos que passam a administrar esses créditos.

Cláusula 8.^a

Créditos resultantes do contrato

1- Todos os créditos resultantes do contrato de trabalho e da sua violação ou cessação, quer pertencentes à empresa quer pertencentes ao trabalhador, extinguem-se por prescrição decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho.

2- Os créditos resultantes da indemnização por falta de férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela realização de trabalho extraordinário vencidos há mais de cinco anos só podem, todavia, ser provados por documento idóneo.

Cláusula 9.^a

Privilégios creditórios

Os créditos emergentes do contrato de trabalho ou da violação das suas cláusulas gozam de privilégio consignado na lei civil pelo prazo de um ano.

Cláusula 10.^a

Seguros

A empresa disponibilizará a todos os seus trabalhadores, independentemente do seguro de acidentes de trabalho, um seguro de saúde, de acordo com as normas em vigor na empresa.

Cláusula 11.^a

Transporte

Têm direito ao transporte gratuito nos navios da empresa afetos ao serviço público todos os trabalhadores no ativo ou reformados, o cônjuge, ou membro de união de facto legalmente reconhecida, e os filhos e equiparados com idade igual ou inferior a 18 anos que façam parte do respetivo agregado familiar ou até aos 23 anos que se mantenham no respetivo agregado familiar e comprovem manter o estatuto de estudante.

Cláusula 12.^a

Formação contínua

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

2- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 25 % do total dos trabalhadores.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número 1, se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

4- A formação a ministrar aos trabalhadores marítimos deverá abranger matérias relacionadas com a segurança marítima, nomeadamente controlo de multidões, segurança básica e segurança de passageiros;

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

6- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

7- Caso a empresa no final do tempo decorrido de três anos, não lhe seja possível ministrar formação contínua, o trabalhador terá direito a uma retribuição financeira, correspondente a até 40 horas (valor hora normal), correspondente a formação não ministrada.

8- O previsto nos números anteriores aplica-se a partir do triénio 2021-2023.

9- No que não estiver estabelecido no presente acordo de empresa, aplica-se o regime da lei geral relativo à formação contínua.

Cláusula 13.^a

Contratos de formação ou de estágio

A empresa pode celebrar contratos de formação ou de estágio, 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 na empresa.

Cláusula 14.^a

Frequência de cursos

1- A empresa deve facultar aos trabalhadores, sempre que possível, a frequência de cursos oficiais ou equiparados, nomeadamente facilitando-lhes a frequência das aulas e preparação de exames, nos termos legalmente estabelecidos.

2- A empresa deve ainda, sempre que possível:

a) Fomentar e organizar, por sua iniciativa ou com a colaboração de organismos oficiais, cursos de formação técnica para efeitos de valorização profissional, promoção e acesso;

b) Promover a frequência dos referidos cursos, através da inscrição dos trabalhadores interessados e pelo encurtamento do período normal de trabalho, sem prejuízo de quaisquer dos direitos consignados nesta convenção.

CAPÍTULO III

Admissões e categorias profissionais

Cláusula 15.^a

Admissão

1- As condições gerais de admissão são as seguintes:

a) Idade mínima 18 anos;

b) Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e adequação ao perfil do posto de trabalho;

c) Maior aptidão para o exercício da função.

Cláusula 16.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança ou para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

2- Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental é de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de, respetivamente, 10 ou 20 dias, ou pagar ao trabalhador uma importância equivalente.

5- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo estágio ou ação de formação determinada pelo empregador.

Cláusula 17.^a

Contratos a termo

1- Os contratos a termo a celebrar pela empresa ficam sujeitos às disposições legais aplicáveis, sem prejuízo do disposto na presente cláusula.

2- A empresa só poderá recorrer à celebração de contratos a termo para substituir trabalhadores ausentes por motivo, designadamente, de doença, acidente de trabalho, gozo de férias e para execução de trabalhos sazonais ou não permanentes bem determinados quanto à sua duração e conteúdo.

3- A duração dos contratos a termo não pode exceder 18 meses, incluindo renovações.

4- O trabalhador contratado a termo fica sujeito ao regime estabelecido neste acordo para os contratados sem termo, exceto no que se dispuser de forma diferente.

5- A fixação do termo é nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo.

6- A caducidade do contrato confere ao trabalhador uma compensação correspondente a dois dias de remuneração por cada mês completo de duração do contrato.

7- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de um contrato a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão, a termo certo ou incerto, para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos três meses.

Cláusula 18.^a

Preenchimento de vagas

1- Sempre que a empresa tenha necessidade de preencher qualquer vaga, desenvolverá um processo de recrutamento e seleção internos junto dos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, aos quais será dada prioridade no preenchimento da vaga existente, se reunirem as condições exigidas para o desempenho da função no respetivo posto de trabalho.

2- A empresa comunicará por escrito o resultado obtido por cada um dos candidatos internos resultante do processo de seleção/concurso realizado, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho atrás referidos.

3- Sempre que se verifique a impossibilidade de satisfação das necessidades da empresa, através do recrutamento interno, a empresa recorrerá ao recrutamento externo, após comunicação à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 15.^a

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 19.^a

Locais de trabalho

1- Considera-se local de trabalho toda a área geográfica de exploração fluvial da TTSL - Transtejo Soflusa, SA.

2- Considera-se local habitual de trabalho aquele onde o trabalhador exerce regularmente as suas funções.

3- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4- A alteração definitiva do local onde o trabalhador vinha desempenhando regularmente a sua atividade dá-lhe a faculdade de resolver o contrato de trabalho se tiver prejuízo sério, nos termos das disposições aplicáveis da legislação laboral.

5- Conforme ata de 28 de novembro de 2023, no âmbito do processo de dissolução e liquidação da Soflusa, Sociedade Fluvial de Transportes, SA e a conseqüente transmissão da operação para a Transtejo - Transportes Tejo, SA, mantém-se inalterado o local de trabalho dos então trabalhadores da Soflusa.

6- O estabelecido no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, às deslocações de trabalhadores da Transtejo (a 31 de dezembro de 2023) para locais de trabalho que eram da Soflusa.

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

2- O limite máximo do período normal de trabalho semanal será de 35 horas para os trabalhadores afetos a áreas corporativas ou de apoio e de 40 horas para os trabalhadores afetos a áreas operacionais, que se distribuirão entre as 8h00 e as 20h00, com um intervalo não inferior a uma nem superior a duas horas para almoço e descanso, de modo que não haja mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3- Os horários de trabalho só poderão ser implementados depois de ter sido solicitado parecer à comissão de trabalhadores, que se deverá pronunciar no prazo máximo de 10 dias.

4- O parecer referido no número anterior, embora não vinculativo, deverá ser tomado em consideração pela empresa.

5- Os horários de trabalho serão obrigatoriamente afixados nos locais de trabalho, em local bem visível.

6- A prestação do período normal de trabalho poderá ser efetuada através do regime de horário flexível, que dependerá sempre do acordo prévio do trabalhador.

Cláusula 21.^a**Repouso**

- 1- Entre dois períodos consecutivos de trabalho diário haverá um repouso mínimo de doze horas.
- 2- Sempre que não seja respeitado o período mínimo de repouso, as horas de repouso não gozadas que afetem esse mínimo serão retribuídas com um acréscimo de 100 % da retribuição/hora (RH).
- 3- O pagamento das horas de repouso não gozadas previsto no número 2 engloba todas as outras situações em que o trabalhador se encontrar, com exceção do trabalho noturno.

Cláusula 22.^a**Isenção de horário de trabalho**

- 1- Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante celebração de acordo, os trabalhadores que exerçam cargos de direção, de confiança ou de fiscalização.
- 2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho extraordinário por dia.
- 3- Podem renunciar à retribuição referida no número anterior os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa.
- 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, semanal complementar e feriados, desde que abrangidos.

Cláusula 23.^a**Exercício de funções em comissão de serviço**

- 1- Podem ser exercidos em comissão de serviço todos os cargos decorrentes da estrutura que a empresa definir e que sejam desempenhados por trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, assim como as funções cuja natureza também suponham, quanto aos respetivos titulares, relação de especial confiança ou elevado grau de responsabilidade ou complexidade.
- 2- O exercício de cargos ou funções em comissão de serviço obedece às formalidades e efeitos constantes do regime legal aplicável, nomeadamente, a celebração de acordo escrito entre ambas as partes.
- 3- Durante a vigência da comissão de serviço, e cumulativamente, o trabalhador manterá direito a todas as vantagens que teria adquirido, se se tivesse mantido na sua categoria profissional, designadamente progressões e aumentos salariais aplicados às diversas matérias pecuniárias.

Cláusula 24.^a**Trabalho extraordinário**

- 1- Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- Em casos devidamente justificados os trabalhadores podem ser dispensados, a seu pedido, de prestar trabalho extraordinário.
- 3- Para efeitos do número anterior, consideram-se atendíveis, nomeadamente, os seguintes motivos:
 - a) Participação na ação sindical, na qualidade de dirigente ou delegado, quando devidamente comprovada;
 - b) Assistência ao agregado familiar, em caso de acidente e doença grave ou súbita;
 - c) Frequência de estabelecimento de ensino, nas condições previstas neste AE;
 - d) Distância da habitação, percurso longo ou deficientes meios de transporte;
 - e) Período de 30 dias após licença de luto.
- 3- O recurso a horas extraordinárias em dia útil não pode ser superior a duas horas num período de trabalho, nem superior a dez horas numa semana.
- 4- Os limites estabelecidos no número anterior só podem ser ultrapassados em situações excecionais.
- 5- O número de horas de trabalho extraordinário não poderá ultrapassar o limite anual de 150 horas.

Cláusula 25.^a**Descanso semanal**

- 1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho, com a duração de vinte e quatro horas cada um, sendo um deles denominado descanso complementar - que será o primeiro - e o outro denominado descanso obrigatório, os quais devem ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal é de quarenta e oito horas consecutivas, com início às 0h00, devendo ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso. A duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a doze horas na sua totalidade.

Cláusula 26.^a

Trabalho noturno

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

2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

Cláusula 27.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A empresa pode, quando o interesse desta o exija, encarregar temporariamente os trabalhadores de serviços não compreendidos na sua categoria profissional, desde que não haja diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados nos termos do número anterior corresponder um tratamento mais favorável o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 28.^a

Retribuição do trabalho

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

2- A retribuição mensal compreende a remuneração de base efetivamente recebida, as diuturnidades, o subsídio de turno, o abono de função, a retribuição especial por isenção de horário de trabalho e ainda as prestações pecuniárias auferidas regularmente sob a forma de subsídio ou abono com expressão mensal.

3- Para todos os efeitos o valor da retribuição horária normal será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que *RM* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

4- Não se considera retribuição a remuneração do trabalho extraordinário, salvo quando se venha a entender que integra a retribuição do trabalhador.

5- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 29.^a

Remunerações base mínimas

A retribuição base mínima mensal devida aos trabalhadores é a constante do anexo II.

Cláusula 30.^a

Pagamento da retribuição

1- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A empresa deve efetuar o pagamento por meio de depósito à ordem do trabalhador, observadas que sejam as seguintes condições:

a) O montante da retribuição, em dinheiro, deve estar à disposição do trabalhador na data do vencimento ou

no dia útil imediatamente anterior;

b) As despesas comprovadamente efetuadas com a conversão dos títulos de crédito em dinheiro, ou com o levantamento, por uma só vez, da retribuição, são suportadas pela empresa;

c) O recibo, elaborado nos termos legais, deve ser entregue ao trabalhador até à data do vencimento da retribuição.

3- No ato do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, número de beneficiário da Segurança Social, número da apólice do seguro de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, especificação das verbas que o integram, bem como das importâncias relativas a trabalho extraordinário ou noturno ou em dias de descanso semanal e feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 31.^a

Anuidades

1- Reportando-se à data da admissão na empresa, os trabalhadores passam a vencer uma anuidade por cada ano de serviço.

2- O valor das anuidades é de 5,26 € cada.

3- O valor das anuidades é considerado para todos os efeitos como fazendo parte integrante da retribuição mensal.

4- O direito a vencer novas anuidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de vinte e cinco.

Cláusula 32.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao abono do subsídio de refeição por cada período normal de trabalho, desde que prestem um mínimo de quatro horas efetivas de trabalho.

2- O subsídio de refeição não integra, para todo e qualquer efeito, o conceito de retribuição previsto na cláusula 28.^a

3- O subsídio de refeição não é devido na retribuição das férias, do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

4- Sempre que o trabalhador preste quatro ou mais horas para além do respetivo período normal de trabalho diário terá direito a dois subsídios de refeição.

5- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências determinadas pelo exercício de funções de membros da comissão de trabalhadores dentro dos limites de crédito previstos na lei e neste AE.

6- Não prejudicam a atribuição do subsídio de refeição as ausências dos dirigentes e delegados sindicais sempre que, no exercício das suas funções e dentro dos créditos previstos na cláusula 7.^a, participem no seguinte tipo de reuniões com a empresa:

a) As relativas à revisão do AE;

b) As que forem convocadas pela empresa;

c) As que tenham lugar por solicitação sindical.

7- O subsídio de refeição é de 9,16 €.

8- A ausência correspondente à dispensa no dia de aniversário natalício não prejudica a atribuição do subsídio de refeição.

Cláusula 33.^a

Subsídio de transporte

1- Compete ao trabalhador, por sua conta e risco, assegurar as suas deslocações de ida e de regresso, para cumprir os períodos de trabalho a que estiver obrigado, recorrendo ao meio de transporte que considere mais adequado.

2- Quando o trabalhador inicie ou termine o horário de trabalho no período compreendido entre as 23h00 e as 7h00, a empresa concederá um subsídio de transporte, único, por jornada de trabalho, no montante de 2,03 €.

3- O estabelecido na presente cláusula não prejudica que se mantenham ou sejam analisadas situações de locais de trabalho da empresa que não sejam servidos por transportes fora do período compreendido entre as 23h00 e as 7h00.

4- O subsídio de transporte não integra o conceito de retribuição, nos termos da cláusula 28.^a deste acordo de empresa e a sua atribuição, quando devida, depende da efetividade do trabalho prestado.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho extraordinário e descanso compensatório

1- O trabalho extraordinário prestado em dia normal de trabalho será remunerado com o acréscimo de 50 % sobre retribuição/hora.

2- O trabalho extraordinário prestado aos sábados e domingos, quando dias normais de trabalho, será remunerado com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora.

3- O trabalho extraordinário em dia normal de trabalho superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos: 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e semanal complementar será pago com o acréscimo de 100 % sobre a retribuição/hora, ou com o acréscimo de 250 % sobre a retribuição hora tratando-se de horas noturnas, devendo ser pago o mínimo de oito horas.

5- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou semanal complementar, na parte que exceda o limite máximo do período normal de trabalho diário previsto neste AE, será remunerado com o acréscimo de 150 % sobre a retribuição/hora.

6- Quando o trabalhador for chamado a prestar serviço em dias de descanso semanal por tempo igual ou inferior a um período de trabalho, tem direito a gozar esse dia de descanso, em data a acordar entre o trabalhador e a empresa.

7- A empresa terá de conceder obrigatoriamente pelo menos quatro descansos semanais por mês, de vinte e quatro horas cada, sem possibilidade de os substituir por qualquer retribuição.

8- Quando o trabalho for prestado em dias de descanso semanal a pedido do trabalhador, este não terá direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desses dias de descanso.

Cláusula 35.^a

Trabalho prestado em dia feriado

1- O trabalho prestado em feriados dá direito a acréscimo de remuneração de 200 % ou com o acréscimo de 250 % sobre a retribuição hora tratando-se de horas noturnas, com garantia de um mínimo de cinco horas em cada feriado.

2- Quando o dia de descanso semanal não concedido coincidir com dia feriado, a remuneração a considerar será a de trabalho prestado em dia feriado.

3- Aos trabalhadores que estejam em serviço nos dias de feriado, será concedido um dia de descanso compensatório, não acumulável com o descanso compensatório previsto na cláusula anterior, caso seja simultaneamente feriado e prestação de trabalho em dia de descanso.

Cláusula 36.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, no processamento salarial de novembro, subsídio de Natal de montante igual ao da remuneração mensal definida na cláusula 28.^a

2- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, o subsídio será calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

3- Sempre que ocorra qualquer suspensão do contrato por impedimento prolongado o subsídio será igualmente calculado na proporção do tempo de serviço prestado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

FériasCláusula 37.^a**Direito a férias**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano de admissão o trabalhador terá direito a dois dias de férias por cada mês completo de serviço.

3- Fora dos casos previstos no número anterior e ressalvando a disposição do número seguinte, todos os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 23 dias úteis.

4- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores, que aceitem gozar, pelo menos 11 dias de férias entre os meses de novembro a abril, inclusive, têm direito a gozar mais três dias úteis no respetivo período.

6- Durante o período de férias, os trabalhadores auferirão retribuição não inferior à que receberiam se estivessem em serviço efetivo.

7- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago numa só vez, antes do início das férias.

8- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e subsídio de férias correspondentes ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado, tendo ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a subsídio de férias correspondente, também proporcional.

9- O período de férias não gozadas por motivo da cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 38.^a**Escolha e marcação das férias**

1- A época de férias será escolhida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

3- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida obrigatoriamente a faculdade de gozar férias simultaneamente.

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

Cláusula 39.^a**Férias seguidas e interpoladas**

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período aplicável.

Cláusula 40.^a**Cumulação de férias**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida

causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador, e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3- Os trabalhadores poderão ainda cumular no mesmo ano metade do período de férias vencidas no ano anterior, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 41.^a

Alteração do período de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos ou interrupção dos já iniciados só poderão resultar de exigências imperiosas do funcionamento da empresa, devendo obter-se, em princípio, o acordo prévio do trabalhador.

2- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse para a empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 42.^a

Alteração ou interrupção por doença ou falecimento de familiar

1- Se à data fixada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

2- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respetivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

3- A prova da situação de doença terá de ser feita por estabelecimento hospitalar, por boletim de baixa ou equivalente, ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa, que será exercido no local onde se encontre doente.

4- Para efeitos do controlo previsto no número anterior, o trabalhador fornecerá à empresa os elementos necessários, nomeadamente a indicação do local de permanência durante a situação de doença.

5- Nos casos em que exista um falecimento de familiar do trabalhador, nos termos do estipulado na cláusula 48.^a, número 2, alínea b), durante o gozo das suas férias, estas ficam interrompidas, a partir do dia do conhecimento do falecimento, desde que o trabalhador comunique de imediato o facto à empresa.

Cláusula 43.^a

Indisponibilidade do direito a férias

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

2- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição - conforme definida no número 2 da cláusula 28.^a - e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 44.^a

Violação do direito a férias

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

SECÇÃO II

Feriados e tolerâncias de ponto

Cláusula 45.^a

Feriados obrigatórios

1- São feriados obrigatórios:

a) 1 de Janeiro;

b) Sexta-Feira Santa;

- c) Domingo de Páscoa;
- d) Corpo de Deus;
- e) 25 de Abril;
- f) 1 de Maio;
- g) 10 de Junho;
- h) 15 de Agosto;
- i) 5 de Outubro;
- j) 1 de Novembro;
- k) 1 de Dezembro;
- l) 8 de Dezembro;
- m) 25 de Dezembro.

2- Serão igualmente considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o dia 13 de junho, feriado municipal de Lisboa. Para os trabalhadores afetos ao estabelecimento do Barreiro, é considerado o feriado municipal do Barreiro.

3- É proibida a prestação de trabalho extraordinário para compensar feriados obrigatórios ou concedidos pela empresa.

Cláusula 46.^a

Tolerâncias de ponto

1- Sempre que for concedida tolerância de ponto e não seja possível abranger a totalidade dos trabalhadores por imperativo da prestação do serviço público, estes gozarão a respetiva tolerância em data posterior, tendo em consideração as especificidades dos horários praticados em cada área, no prazo de 120 dias mediante acordo entre a empresa e o trabalhador. Se por motivos imperiosos de serviço, não for possível assegurar o gozo do dia de tolerância no prazo de 120 dias, o referido dia será remunerado.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, quando a entrada e a saída do serviço tiverem lugar em dias diferentes, considera-se que o trabalho prestado é relativo ao dia em que se verificar o maior número de horas de trabalho.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 47.^a

Princípios gerais

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

2- No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 48.^a

Tipos de faltas

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;
- 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 de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste acordo de empresa e da lei;

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

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando o dia de aniversário e a licença trimestral;

j) A que por lei seja como tal considerada.

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

4- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço no dia do seu aniversário natalício, sem perda da respetiva retribuição diária.

5-

a) Caso o trabalhador no dia de aniversário natalício se encontre na situação de descanso semanal, de férias ou em gozo de feriado, tem direito a ser dispensado no primeiro dia de trabalho imediatamente seguinte;

b) Se o aniversário natalício for no dia 29 de fevereiro o trabalhador tem direito, nos anos não bissextos, a ser dispensado do serviço no dia 1 de março.

6- Não serão contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas previstas legalmente por motivo de falecimento de familiar e o falecimento de familiar adia ou suspende o gozo das férias.

7- Para efeitos de doação de sangue, o trabalhador tem direito, até 4 vezes por ano (uma vez por trimestre), e nos termos da lei, a ausentar-se das suas atividades profissionais, a fim de dar sangue, pelo tempo considerado necessário para o efeito, sem quaisquer perdas de direitos ou regalias do trabalhador dador, devendo a ausência ser justificada pelo organismo público responsável.

Cláusula 49.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatória e previamente comunicadas à empresa; no caso previsto na alínea a) do número 2 da cláusula anterior a comunicação deverá ocorrer com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa, logo que possível, no prazo máximo de quarenta e oito horas a contar do dia da falta.

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

4- A empresa pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea g) do número 2 da cláusula 48.^a, na medida em que ultrapassem os créditos previstos neste AE;

b) Dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro, sem prejuízo do disposto na cláusula 70.^a

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

SECÇÃO IV

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 52.^a

Suspensão por impedimento do trabalhador

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

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

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

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontra suspenso, nos termos desta cláusula, não serão retirados dos quadros de pessoal e serão considerados para os efeitos consignados no anexo I quanto à densidade de quadros.

5- Nos contratos a prazo o impedimento previsto no número 1 não altera a data da caducidade neles prevista, exceto em caso de acidente de trabalho, em que a data de caducidade se transferirá para a data da alta.

Cláusula 53.^a

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas, salvo motivo de força maior.

Cláusula 54.^a

Ocorrência de justa causa de rescisão durante o impedimento

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

SECÇÃO V

Licença sem retribuição

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição

1- Se requeridas pelo trabalhador, com fundamento em motivos atendíveis, a empresa deverá conceder licenças sem retribuição.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, conta-se como tempo de serviço efetivo.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro do pessoal e constarão dos mapas da contribuição sindical.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 56.^a

Parentalidade

Em matéria de parentalidade aplica-se o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 57.^a**Trabalhadores-estudantes - Regalias**

1- A empresa garantirá a todos os trabalhadores que comprovem, nos termos da lei, a sua condição de trabalhadores-estudantes a mesma oportunidade de se valorizarem, qualquer que seja a sua função na empresa, concedendo-lhes as regalias previstas na lei e ainda as seguintes:

a) A empresa custeará, em relação a qualquer trabalhador que revele aptidão para o efeito, todas as despesas nos termos do regulamento em vigor na empresa, inerentes à frequência de qualquer curso do ensino oficial ou particular que seja considerado de interesse para a empresa;

b) Os trabalhadores-estudantes, nos dias em que tenham aulas, deixarão os locais de trabalho de uma a duas horas antes do termo do seu horário normal de trabalho, conforme as necessidades e sem prejuízo da remuneração;

c) Os trabalhadores-estudantes têm direito a gozar férias intercaladamente desde que o solicitem, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 39.^a;

d) Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, sem perda de remuneração, o tempo indispensável à prestação de provas de exame e ainda no dia anterior às mesmas, além dos dias indispensáveis às viagens, se a elas houver lugar, nos termos da legislação em vigor.

2- Para usufruir das regalias concedidas pela empresa, deverá o trabalhador-estudante:

a) Apresentar prova da sua situação escolar, sempre que a empresa o solicitar. A empresa suportará o custo da prova da situação escolar, salvo a prova de matrícula;

b) Só poderá usufruir das regalias estabelecidas o trabalhador-estudante que, anualmente, preste prova documental do seu aproveitamento escolar.

CAPÍTULO VIII

DisciplinaCláusula 58.^a**Poder disciplinar**

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

2- O poder disciplinar reside no conselho de administração.

Cláusula 59.^a**Processo disciplinar**

1- A aplicação de qualquer sanção, com exceção da repreensão simples, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 60 dias, salvo se, no interesse exclusivo da defesa do trabalhador, se tornar necessária a respetiva prorrogação por mais vinte dias.

3- O prazo referido no número anterior inicia-se a partir da data em que a empresa comunique ao trabalhador arguido a decisão de instaurar processo disciplinar e termina com a comunicação da decisão final ao arguido.

4- Sempre que o contrário não resulte de legislação, nomeadamente a aplicável à cessação do contrato por despedimento com justa causa, o processo disciplinar obedecerá aos seguintes trâmites:

a) Comunicação escrita ao trabalhador arguido da decisão de lhe instaurar processo disciplinar;

b) Audição das testemunhas, que deverão ser, pelo menos, duas e cujos depoimentos serão reduzidos a escrito e assinados;

c) Audição do trabalhador por escrito, que terá de assinar o respetivo auto de declarações, podendo indicar testemunhas até ao limite máximo das ouvidas pelo instrutor do processo;

d) Remessa do processo constituído por todas as suas peças à comissão de trabalhadores, ou à comissão intersindical de delegados, ou ao sindicato respetivo, que deverá pronunciar-se no prazo de cinco dias úteis;

e) Decisão final pelo órgão competente e comunicação ao interessado.

5- Na decisão devem ser ponderadas todas as circunstâncias do caso e referenciadas, clara e ainda que resumidamente, as razões aduzidas num ou noutro sentido pela entidade mencionada na alínea *d)* do número anterior.

6- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade do processo disciplinar será considerada nula e abusiva nos termos previstos na lei.

Cláusula 60.^a

Caducidade

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 60 dias a contar daquele em que se realizou a infração ou a empresa teve conhecimento dela.

Cláusula 61.^a

Suspensão do trabalho

Iniciado o processo disciplinar, pode a empresa suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

Cláusula 62.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 63.^a

Proporcionalidade das sanções

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

2- É nula e de nenhum efeito a sanção não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder por cada infração 12 dias e em cada ano civil o total de 45 dias.

Cláusula 64.^a

Indemnização e ação penal

Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da empresa serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da ação penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 65.^a

Recursos

Com exceção da repreensão simples, de todas as sanções disciplinares cabe recurso para as entidades competentes.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
- b) Se recusar justificadamente a prestar trabalho extraordinário, ou em dias de descanso semanal e dias de descanso semanal complementar, dentro dos limites máximos previstos neste AE, ou sem qualquer justificação para além desses limites;
- c) Se recusar a cumprir ordens que exorbitem dos poderes de direção lícitos da empresa;
- d) Ter prestado aos sindicatos informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
- e) Ter posto os sindicatos ao corrente de transgressões às leis do trabalho cometidas pela empresa, sobre si ou sobre os companheiros;
- f) Ter prestado informações a organismos oficiais com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis;

- g) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a empresa, quer em processos disciplinares, quer perante o sindicato, os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes legais de instrução ou fiscalização;
- h) Ter exercido ou pretender exercer a ação emergente do contrato individual de trabalho;
- i) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões ou delegado sindical;
- j) Haver reclamado, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho;
- k) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 67.^a

Presunção de sanção abusiva

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer sanção disciplinar sob a aparência de punição de outra falta:

- a) Quando tenha lugar até três anos após os factos referidos na alínea i) da cláusula anterior;
- b) Quando tenha lugar até um ano após os factos referidos nas restantes alíneas da cláusula anterior.

Cláusula 68.^a

Comunicação das sanções

1- A aplicação de qualquer sanção disciplinar sujeita a registo de trabalhadores que exerçam, tenham exercido ou se tenham candidatado há menos de cinco anos às funções de dirigente, membros de comissões ou delegados sindicais, é obrigatoriamente comunicada pela empresa ao sindicato respetivo, com a devida fundamentação, no prazo máximo de 10 dias.

2- Para efeito do disposto no número anterior os sindicatos comunicarão à empresa os nomes dos dirigentes e delegados sindicais que tenham sido eleitos, ou destituídos, e ainda os nomes dos candidatos em desempenho daquelas funções.

Cláusula 69.^a

Registo de sanções

1- A empresa deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se, facilmente, o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- Os membros dos órgãos representativos dos trabalhadores na empresa terão acesso sempre que o solicitem ao livro de registo de sanções disciplinares, desde que autorizado pelo trabalhador.

CAPÍTULO IX

Segurança Social - Direitos complementares

Cláusula 70.^a

Complemento de subsídio de doença e acidente

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro, mantendo integralmente todos os direitos consignados neste acordo.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado, a empresa pagar-lhe-á a diferença entre a retribuição que receberia se estivesse a trabalhar e a que lhe for paga pela Segurança Social, ou companhia de seguros, sem prejuízo dos restantes direitos que assistem ao trabalhador.

Cláusula 71.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

A empresa obriga-se a:

1- Pagar aos trabalhadores todos os prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo estabelecer o respetivo seguro calculado sobre a remuneração base mensal efetivamente recebida pelo trabalhador no momento do acidente ou doença, ou, na impossibilidade de efetivação do seguro, o pagamento de tais prejuízos será realizado pela empresa;

2- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade temporária absoluta ou par-

cial para o trabalho, pagar sempre as importâncias necessárias para assegurar ao trabalhador a retribuição que efetivamente receberia se estivesse ao serviço;

3- Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar uma incapacidade absoluta ou parcial permanente para o trabalho habitual, a empresa, ouvida a comissão de trabalhadores e delegados sindicais, promoverá a reconversão do trabalhador diminuído, o qual terá direito às importâncias necessárias para lhe assegurar a retribuição que receberia caso continuasse a sua progressão profissional em condições normais;

4-

a) Se do acidente de trabalho ou doença profissional resultar morte do trabalhador, a empresa assegurará, a título de pensão global, 80 % da remuneração base (incluindo diuturnidades) efetivamente auferida pelo trabalhador à data da sua morte;

b) Em caso de vários beneficiários, respeitar-se-á a ordem de prioridade e percentagens estabelecidas na Lei n.º 100/1997, de 13 de setembro;

c) Em caso de cessação do direito à pensão em relação a algum dos beneficiários, a pensão respetiva reverterá a favor dos restantes beneficiários com direito à pensão;

d) Para o efeito de cálculo da percentagem ou percentagens previstas seguir-se-á o critério aritmético e não o previsto no Decreto n.º 360/1971.

Cláusula 72.^a

Subsídios de reforma

A empresa e os sindicatos acordam conjuntamente em encetar diligências junto dos ministérios competentes no sentido de ser obtida uma melhoria das condições de reforma dos trabalhadores da empresa, na forma que for considerada mais conveniente.

Cláusula 73.^a

Subsídio por morte

Em caso de morte de qualquer trabalhador, se a morte se verificar antes da reforma, a empresa pagará seis meses de retribuição ao cônjuge, companheiro ou companheira que coabitasse com o trabalhador falecido, filhos menores ou pessoas dele dependentes e pela indicada ordem de preferência.

CAPÍTULO X

Cessaçã o do contrato de trabalho

Cláusula 74.^a

Cessaçã o do contrato de trabalho

1- A cessaçã o do contrato individual de trabalho rege-se-á pelo disposto na lei e no presente acordo de empresa.

2- A empresa compromete-se a não efetuar despedimentos, mesmo em caso de reconversã o.

Cláusula 75.^a

Modalidades de cessaçã o do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Rescisã o por qualquer das partes durante o período experimental;

b) Caducidade;

c) Revogaçã o por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputá vel ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinçã o do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptaçã o;

h) Resoluçã o com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

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

- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 76.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 77.^a

Encerramento de estabelecimento e ou dependências da empresa

1- No caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou redução da atividade, sejam quais forem as causas, os trabalhadores afetados mantêm todos os direitos consignados neste acordo.

2- O disposto no número anterior é extensivo à suspensão e a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto que não lhe diga respeito.

3- Se o encerramento se tornar definitivo, a partir da respetiva data, aplica-se o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 78.^a

Encerramento definitivo

1- Em caso de encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou dependências, ou redução de pessoal determinado por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais, quer seja da exclusiva iniciativa da empresa, quer seja ordenado pelas entidades competentes, aplica-se o regime legal sobre despedimentos coletivos.

2- Os trabalhadores afetados terão direito à indemnização prevista neste AE ou na lei.

Cláusula 79.^a

Pagamento do mês da cessação

1- A cessação do contrato de trabalho não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês da cessação, exceto se ocorrer o despedimento do trabalhador motivado por justa causa.

2- Em nenhuma hipótese de cessação a empresa deixará de pagar as retribuições já vencidas, na proporção do trabalho prestado.

Cláusula 80.^a

Indemnizações

O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos dos corpos gerentes dos sindicatos, bem como dos que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores nas mesmas condições, dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe caberia nos termos da lei e deste AE e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de vencimento.

Cláusula 81.^a

Incorporações de empresas

As incorporações de empresas obrigam a incorporadora a recrutar o pessoal necessário ao seu serviço entre os trabalhadores da empresa incorporada, sem prejuízo dos direitos e regalias adquiridos ao serviço da segunda.

CAPÍTULO XI

Segurança, prevenção e saúde no trabalho e fardamento

Cláusula 82.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em boas condições de segurança e saúde, asseguradas pela empresa.

2- Na organização das atividades destinadas à segurança e saúde, a empresa deve dar especial atenção à prevenção dos riscos profissionais e à promoção da saúde do trabalhador.

3- As medidas a adotar pela empresa destinadas a assegurar a prevenção dos riscos profissionais devem assentar numa correta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida, designadamente, segundo os seguintes princípios:

- a) Definição prévia das condições técnicas a que devem obedecer as atividades produtivas da empresa, evitando o risco;
- b) Respeito pelas determinações oficiais sobre as proibições ou limitações referentes à utilização de determinadas substâncias, agentes ou processos;
- c) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores;
- d) Informação e formação permanentes que promovam a melhoria da segurança e saúde no trabalho;
- e) Consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes no domínio das políticas de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente na aplicação das medidas de prevenção, na planificação e organização de todas as atividades.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 83.^a

Garantias diversas

1- Os efeitos derivados de os trabalhadores terem atingido uma certa antiguidade, como tal ou dentro de uma categoria profissional determinada, produzir-se-ão tomando em conta a antiguidade já existente à data da entrada em vigor deste acordo.

2- Da aplicação das cláusulas deste acordo não poderá resultar baixa de categoria ou diminuição de retribuição, ou prejuízo em qualquer situação ou direito adquirido no domínio das disposições anteriores aplicáveis.

3- Em tudo o mais, o problema da aplicação das leis no tempo rege-se pelo código civil.

4- O presente AE é, no seu conjunto, globalmente mais favorável do que o anterior.

Cláusula 84.^a

Normas supletivas

São supletivamente aplicáveis, em tudo o que não for contrário ao disposto no presente AE, as normas gerais de direito do trabalho ou, nas suas lacunas, os princípios gerais de direito civil e a legislação regulamentar das matérias contempladas no presente AE aqui regulamentadas.

ANEXO I

Categorias profissionais e descrição de funções

1- Descritivo funcional

a) Técnico superior é o trabalhador que exerce funções cujo desempenho exija habilitações académicas ao nível do ensino superior, designadamente o desenvolvimento, consoante a área da empresa em que esteja integrado, de funções orientadas para a consultoria e análise estratégica, conceção e estudo, avaliação, gestão e coordenação de recursos e de processos de média ou elevada complexidade.

b) Níveis salariais

Nível salarial	Designação
12	Técnico T12
11	Técnico T11
10	Técnico T10
9	Técnico T9
8	Técnico T8
7	Técnico T7
6	Técnico T6
5	Técnico T5
4	Técnico T4
3	Técnico T3
2	Técnico T2
1	Técnico T1

2- Acessos

O acesso à categoria profissional de técnico superior, quando o trabalhador reúna as condições necessárias para o desempenho da função, ocorre:

- Por deliberação do conselho de administração, no âmbito de processo de recrutamento interno;
- Por deliberação do conselho de administração, após exercício temporário de funções de técnico superior ou cargo de direção ou chefia por período superior a 6 meses;
- Com a celebração de contrato de trabalho, tratando-se de recrutamento externo.

3- Nível salarial de integração

a) A integração na carreira de técnico superior, no momento do respetivo acesso, será feita, em regra:

- Para os trabalhadores detentores de bacharelato, no nível 1;
- Para os trabalhadores detentores de licenciatura, no nível 4.

b) Quando se trate de trabalhador com reconhecida experiência profissional e ou relevante competência técnica, a integração será feita em nível a fixar pelo conselho de administração.

4- Norma transitória:

Os trabalhadores que, quando da entrada em vigor do presente AE, detenham a categoria profissional de técnico superior, ou que, devido ao exercício temporário de funções de técnico superior acedam à categoria, serão enquadrados no nível correspondente à respetiva retribuição base na tabela salarial constante do anexo III, sem que haja progressão imediata.

Quando a respetiva retribuição base não tiver correspondência na tabela salarial constante do anexo III, o trabalhador será integrado no nível inferior mais próximo, sem prejuízo de manter a retribuição base que vinha auferindo até que reúna as condições para a progressão para o nível seguinte.

5- Progressão profissional

a) A progressão profissional para o nível seguinte da carreira de técnico superior ocorre quando:

- i) O trabalhador perfaça, no âmbito da avaliação de desempenho positiva, 9 pontos nos níveis 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7;
- ii) O trabalhador perfaça, no âmbito da avaliação de desempenho positiva, 12 pontos nos níveis 8, 9, 10 e 11.

b) A atribuição de pontos, em cada ano civil, obedece às seguintes regras:

- i) Avaliação global positiva correspondente a 4: 3 pontos;
- ii) Avaliação global positiva correspondente a 3: 2,5 pontos;
- iii) Avaliação global positiva correspondente a 2: 2 pontos.

c) Poderá, ainda, haver progressão profissional com o reconhecimento de mérito excecional e ou de aumento relevante da complexidade e responsabilidade das funções atribuídas, mediante proposta da respetiva hierarquia direta.

ANEXO II

O Sistema de Gestão do Desempenho - SGD

1- O SGD compreende duas dimensões:

- i)* «Competências comportamentais»;
- ii)* «Competências técnicas».

Ambas essenciais para a obtenção dos resultados pretendidos na avaliação global do trabalhador.

2- Seleção de competências

São consideradas três competências comportamentais e três competências técnicas, priorizando as mais relevantes para a atividade do técnico superior:

a) Competências comportamentais:

- Focalização nas soluções;
- Orientação para a qualidade;
- Auto-desenvolvimento;

b) Competências técnico-funcionais:

- Capacidade técnica;
- Análise e resolução de problemas;
- Planeamento e organização.

3- Avaliador

O superior hierárquico imediato do técnico superior será responsável pela avaliação.

4- Avaliação das competências

a) A ponderação de cada competência, é atribuída pelo superior hierárquico imediato, consoante a respetiva importância para o desempenho da função, de modo a que o resultado da avaliação global das competências comportamentais e técnicas corresponda, separadamente, à soma ponderada das diferentes competências, sendo que o total da percentagem das ponderações, de cada grupo de competências, seja igual a «100 %»:

b)

Competências comportamentais		Ponderação dos objetivos (POQ)
1	Focalização nas soluções	35 %
2	Orientação para a qualidade	35 %
3	Auto-desenvolvimento	30 %
		100 %
Competências técnico-funcionais		Ponderação dos objetivos (POQ)
1	Capacidade técnica	35 %
2	Análise e resolução de problemas	35 %
3	Planeamento e organização	30 %
		100 %

c) Para cada competência existem 4 (quatro) níveis de proficiência. Os níveis de proficiência traduzem a evolução de comportamentos e atitudes, em contexto de trabalho, associados a cada competência, sendo estes crescentes e cumulativos. Assim, o posicionamento face aos indicadores comportamentais permite avaliar o grau de desenvolvimento de cada competência de acordo com uma escala nominal, de 1 (um) a 4 (quatro), sendo 1 o grau mínimo e o 4 o grau máximo.

Exemplo (incompleto) de descrição de uma competência e respetivos níveis de proficiência:

Designação da competência	Descrição da competência	Níveis de proficiência			
		1	2	3	4
Focalização nas soluções	Procurar criativamente soluções de valor mútuo para a empresa e para o cliente. Procura constantemente por aplicar as melhores práticas e assumir as soluções como suas.	Desempenho inferior ao preconizado para o nível 2.	Aplica as práticas estabelecidas.	Melhora aplicação das soluções.	Inova na oferta de soluções.

d) A matriz de competências identificadas como críticas no SGD pode ser alterada caso o trabalhador já possua o nível de proficiência desejado nessas competências. Poderão ser identificadas outras competências a desenvolver que também como críticas para o perfil funcional.

5- Nível de desenvolvimento (pretendido)

Em formulário próprio deverá ser indicado qual o nível de proficiência atual e qual o nível pretendido alcançar no final do período da avaliação global.

6- Ações de desenvolvimento

Em formulário próprio e por cada competência selecionada, deverá(ão) ser indicada(s) a(s) ação(ões) de desenvolvimento para alcançar o nível de proficiência pretendido (no mínimo, uma ação por competência). Este processo deverá ser em concordância com o trabalhador.

7- Avaliação global

a) A avaliação global traduz o valor global do desempenho do trabalhador, que é determinado pelos resultados obtidos nas duas dimensões: competências comportamentais e competências técnicas;

b) Cada dimensão é avaliada de acordo com um coeficiente de ponderação, que representa o seu peso relativo na avaliação global do desempenho;

c)

Competências comportamentais 55 %;

Competências técnicas 45 %;

d) O apuramento da avaliação global do desempenho é efetuado da seguinte forma:

$$\text{Avaliação global do desempenho} = RAO \times POQ + RAC \times PCC + RAT \times PCT$$

RAO = Resultado da avaliação dos objetivos;

POQ = Ponderação dos objetivos;

RAC = Resultado da avaliação das competências comportamentais;

PCC = Ponderação das competências comportamentais;

RAT = Resultado da avaliação das competências técnicas;

PCT = Ponderação das competências técnicas.

e) A avaliação é considerada positiva quando a soma do score das competências comportamentais com o score das competências técnicas atingir 2.

8- Âmbito pessoal da avaliação

Terá lugar anualmente um processo de avaliação do desempenho dos técnicos superiores, que abrangerá todos os técnicos que, no ano a que se reporta o processo, tenham um mínimo de 6 (seis) meses de exercício.

9- Âmbito temporal da avaliação

a) Como regra, o período a que respeita a avaliação é de 1 ano civil;

b) Poderá ser inferior nos seguintes casos:

i) Admissão durante o ano - Desde que a prestação de trabalho tenha sido superior a 6 meses, quer seja contrato de trabalho a termo certo ou incerto ou por tempo indeterminado, deverá proceder-se à avaliação, com as necessárias adaptações;

ii) Transferência de área - Nestes casos, a avaliação é efetuada conjuntamente pela chefia anterior e pela atual; na ausência de acordo entre as duas chefias, prevalece a avaliação da chefia atual que será também responsável pela condução da entrevista de avaliação;

iii) Mudança de chefia - Nestas situações deve procurar-se obter uma avaliação conjunta; em caso de manifesta impossibilidade (por exemplo, saída da chefia inicial da TTSL), a chefia atual assegurará a avaliação, recorrendo à informação que considerar pertinente.

10- Momento da avaliação

a) Para que seja eficaz, o processo de avaliação deve assumir um carácter de continuidade ao longo do tempo: Na verdade, o relacionamento entre o superior hierárquico imediato e o trabalhador ocorre no dia a dia e um acompanhamento atento da atividade desenvolvida é uma condição indispensável ao correto exercício da liderança;

b) Porém, sendo certo que desse acompanhamento contínuo é de esperar que decorram vários momentos avaliativos e de «*feedback*» mais ou menos informais, importa formalizar um momento apropriado para um balanço global da atividade desenvolvida.

11- Desempenho de cargos de direção ou chefia em regime de comissão de serviço

Quando o trabalhador se encontrar no desempenho de cargo de direção ou chefia durante pelo menos 6 meses no ano a que respeita a avaliação ser-lhe-á atribuída a avaliação correspondente a 4.

Os pontos obtidos pelo trabalhador enquanto se encontrar no desempenho de cargos de direção ou chefia são considerados para a progressão na respetiva carreira profissional enquanto técnico superior.

12- Do resultado obtido na avaliação do desempenho anual cabe recurso hierárquico.

13- O processo de determinação do valor global individual é descrito na sua totalidade no Manual Técnico do Sistema de Gestão do Desempenho da TTSL.

ANEXO III

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2024)

Nível salarial	Retribuição base mensal
12	2 594,60 €
11	2 471,01 €
10	2 318,24 €
9	2 165,46 €
8	2 012,69 €
7	1 859,92 €
6	1 707,14 €
5	1 554,37 €
4	1 477,99 €
3	1 406,82 €
2	1 330,43 €
1	1 254,05 €

Número de empregadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 1.

Estimativa do número de trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa - 44.

Lisboa, 17 de outubro de 2024.

Pela TTSL - Transtejo Soflusa, SA:

Maria Alexandra Martins Ferreira de Carvalho, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Alexandre Miguel da Costa Mendes da Silva Santos, na qualidade de vogal do conselho de administração.

José Manuel Santinho Faisca, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras, na qualidade de mandatário.

Fábio Filipe Marques Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre P. Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo SENSIQ - Sindicato de Quadros e Técnicos:

Fausto Rodrigues Marques, na qualidade de mandatário.

Depositado a 26 de novembro de 2024, a fl. 82 do livro n.º 13, com o n.º 308/2024, 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 o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e revisãoCláusula 1.^a**(Âmbito)**

1-O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional às atividades de natureza desportiva, recreativa e cultural, obriga por um lado o Clube de Campismo do Porto - C.C.P. e por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas, representados pela FESAHT.

2-O Clube de Campismo do Porto exerce a sua atividade em parques de campismo.

3-O número de trabalhadores abrangidos por esta convenção estima-se em cerca de 18, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo II.

Cláusula 2.^a**(Vigência e revisão)**

1-O presente AE entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2-Sem prejuízo do previsto no número anterior, as revisões e consequentes alterações da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária deste AE serão revistas anualmente e terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3-O período de vigência do presente AE é de 24 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 12 meses, até as partes o revirem ou alterarem, denunciando previamente a sua renovação, nos termos e prazos previstos na lei geral.

5-Este AE poderá ser denunciado por qualquer das partes decorridos doze meses sobre a data prevista no número dois desta cláusula.

6-A denúncia pode ser feita, com a antecedência de, pelo menos, três meses, em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores em prazo igual, devendo ser remetida à contraparte acompanhada de projeto de revisão.

7-A contraparte enviará obrigatoriamente uma contraproposta à parte denunciante até trinta dias após a receção da proposta.

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

9- Após a apresentação de contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração de protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

10- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações de mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e categorias profissionais, será republicado o novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

11- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE e da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

CAPÍTULO II

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

(Liberdade de expressão e de opinião)

É reconhecida, no âmbito do CCP, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam o CCP e do normal funcionamento deste.

Cláusula 4.^a

(Integridade física e moral)

O CCP, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador, gozam do direito à respetiva integridade física e moral, sendo que o «Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho», em vigor no CCP, é parte integrante deste AE, como anexo I.

Cláusula 5.^a

(Reserva da intimidade da vida privada)

1-O CCP e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2-O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 6.^a

(Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)

1-O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio eletrónico.

2-O disposto no número anterior não prejudica o poder do CCP de estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio eletrónico.

Cláusula 7.^a

(Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1-Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente o que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2-Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 8.^a

(Coação/assédio)

1-Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2-Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis do CCP, que agirão disciplinarmente, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

3-É parte integrante deste AE, o Código de Boa Conduta para prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, em vigor no CCP (anexo I).

Cláusula 9.^a

(Parentalidade)

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade previstos na lei, os direitos conferidos ao pai e à mãe no tocante à parentalidade caracterizam-se nos termos dispostos que a legislação em vigor determina.

Cláusula 10.^a

(Falta para assistência a filho)

1-O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2-A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

3-Para efeitos de justificação da falta, o CCP pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 11.^a

(Trabalhador-estudante)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reconhecidos os direitos de trabalhador-estudante previstos na lei.

Cláusula 12.^a

(Regulamentação interna)

1-Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, nomeadamente o presente AE, compete ao CCP fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2-O CCP pode elaborar regulamentos internos de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.

3-Na elaboração dos regulamentos internos que possam incidir sobre a prestação de trabalho, o CCP deve consultar a comissão sindical.

4-O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede do CCP e nos parques de campismo de sua exploração e nos locais de trabalho, assim como dado conhecimento às estruturas sindicais, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

Cláusula 13.^a

(Dever de informação)

1-CCP deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.

2-O trabalhador deve informar o CCP sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.

3-O CCP deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:

- a) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
- b) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
- c) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- d) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;
- e) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
- f) Os prazos de aviso prévio a observar pelo CCP e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
- g) O valor e a periodicidade da retribuição;

- h) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
- i) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.

Cláusula 14.^a

(Meios de informação)

1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos do CCP.

2- O dever previsto no número 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.

3- Os documentos referidos nos números 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respetivo termo.

CAPÍTULO III

Admissão e categoria profissional

Cláusula 15.^a

(Condições de admissão)

1- Compete ao CCP contratar os trabalhadores, dentro dos limites do presente AE e da lei.

2- O CCP pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respetivos requisitos.

3- O ingresso nas categorias profissionais previstas no anexo II deste AE far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:

- a) Preferência em igualdade de circunstâncias, dos candidatos apurados em recrutamento interno;
- b) Recurso, como regra, ao processo de recrutamento externo;
- c) O processo de recrutamento e seleção de pessoal será conforme procedimento interno;
- d) A idade mínima de admissão é de 18 anos.

Cláusula 16.^a

(Período experimental)

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

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

3- O período experimental é de:

- a) 75 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança.

4- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo a termo certo inferior a 6 meses.

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

Cláusula 17.^a

(Título profissional)

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

Cláusula 18.^a**(Antiguidade)**

Para todos os efeitos previstos neste AE, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data de admissão no CCP, sem prejuízo do disposto na cláusula relativa à transmissão de estabelecimento.

Cláusula 19.^a**(Mobilidade funcional)**

1-O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2-O CCP pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3-O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4-O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5-No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partesCláusula 20.^a**(Deveres do CCP)**

São, especialmente, obrigações do CCP:

- a) Cumprir rigorosamente, as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar declarações aos trabalhadores ao serviço, onde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências do conhecimento do CCP, quando por aqueles solicitadas, com pedido devidamente justificado e respeitando à sua posição no CCP;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais;
- d) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente AE;
- e) Colocar um *placard* em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;
- f) Facultar uma sala para reuniões de trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e essencial;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite por escrito, do respetivo processo individual;
- i) Não exigir do trabalhador serviço que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos, salvo o disposto neste AE;
- j) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- k) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- l) Reconhecer os direitos do trabalhador-estudante previsto neste AE e na lei.

Cláusula 21.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

1- São obrigações do trabalhador:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- c) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;
- d) Obedecer às ordens e diretrizes do CCP e superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
 - e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
 - f) Guardar segredo profissional;
 - g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico, de indumentária e de higienização, os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;
 - h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pelo CCP, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
 - i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;
 - j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o trabalho;
 - k) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado;
 - l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim.

Cláusula 22.^a**(Garantias do trabalhador)**

1- É proibido ao CCP:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo acordo individual e escrito do trabalhador e aprovação do organismo estatal competente;
- d) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 27.^a deste AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de atividade sem acordo deste, salvo nos casos previstos neste AE;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- h) A prática de *lock-out*;
- i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo CCP ou por pessoa por este indicada.

2- A atuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalhoCláusula 23.^a**(Organização do quadro de pessoal)**

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do CCP sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas deste AE.

2- Na organização do quadro de pessoal, consideram-se as seguintes unidades de prestação:

- a) Área administrativa;

- b) Unidades de limpeza;
- c) Manutenção de instalações e equipamentos.

3- A classificação dos trabalhadores para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efetivamente exercidas, de acordo com o anexo IV.

Cláusula 24.^a

(Promoção e acesso - Conceito)

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

Cláusula 25.^a

(Acesso - Normas gerais e específicas)

- 1- Havendo mais de um candidato no CCP a preferência será sucessivamente determinada pelo mérito.
- 2- O mérito é avaliado pelo sistema institucionalizado do desempenho profissional.
- 3- O sistema de avaliação de desempenho é organizado e estruturado e as suas regras técnicas são divulgadas nos termos adequados e afixadas nos locais habituais para que das mesmas tomem conhecimento todos os trabalhadores.
- 4- Na alteração do sistema de avaliação são ouvidos os representantes dos trabalhadores.
- 5- O sistema de avaliação é revisto ou reavaliado, no mínimo, de 5 em 5 anos.
- 6- Todo o trabalhador progride na carreira, logo que perfaça, 3 seguidos ou 5 alternados, avaliações positivas.
- 7- Se o sistema de avaliação for suspenso ou não operar, nenhum trabalhador pode ficar prejudicado na progressão da carreira, progredindo a cada 6 anos de bom e efetivo serviço.

Cláusula 26.^a

(Categorias profissionais)

- 1- Todos os trabalhadores do CCP abrangidos pelo presente AE deverão ser enquadrados numa categoria profissional, nos termos do anexo II deste AE.
- 2- Compete às partes outorgantes do presente AE a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, de acordo com as necessidades do CCP.
- 3- As categorias criadas nos termos do número anterior consideram-se para todos os efeitos integrantes deste AE após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 27.^a

(Baixa de categoria)

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado, ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes do CCP, ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, seja comunicada ao sindicato, caso seja filiado e seja autorizada pelo organismo estatal competente.

Cláusula 28.^a

(Noção de local de trabalho)

- 1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.
- 2- Entende-se por local de trabalho, as instalações onde o trabalhador presta serviço.
- 3- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.
- 4- Considera-se deslocação em serviço a realização de trabalho fora do domicílio profissional por período de tempo limitado precisamente definido e não duradouro.

Cláusula 29.^a**(Transferência de local de trabalho por iniciativa da entidade empregadora)**

- 1- A transferência de trabalhadores, quando definitiva, está condicionada a acordo prévio escrito.
- 2- Não havendo acordo escrito, os trabalhadores poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento do CCP, desde que situado a uma distância de 40 km, contados a partir do local de residência do trabalhador; se existir motivo grave devida e previamente justificado pelo CCP.
- 3- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador exclusivamente os seguintes:
 - a) Manifesta falta de compatibilidade nas relações de trabalho entre os colegas;
 - b) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço;
 - c) Necessidade temporária de serviço em outro estabelecimento do CCP, não ultrapassando os 6 meses.
- 4- Ao CCP fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.
- 5- Ao trabalhador transferido, definitiva ou temporariamente nos termos da lei, são aplicadas as escalas/rotatividade do posto de trabalho ocupado.

Cláusula 30.^a**(Transferência de local de trabalho por iniciativa do trabalhador)**

- Para além das situações previstas na lei, a transferência de local de trabalho pode ocorrer por iniciativa do trabalhador 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 do CCP;
 - b) Seja solicitada a permuta pelos trabalhadores interessados, e desde que não haja prejuízo para o CCP e se verifique a concordância dos respetivos superiores hierárquicos.

Cláusula 31.^a**(Procedimento em caso de transferência de local de trabalho por iniciativa do CCP)**

- 1- O CCP deve comunicar a transferência ao trabalhador com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.
- 2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, se esta assumir carácter temporário.
- 3- Todos os pedidos e respostas no âmbito da matéria de transferência de local de trabalho deve assumir a forma escrita.

Cláusula 32.^a**(Definição e alteração do horário de trabalho)**

- 1- Compete ao CCP determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei e deste AE.
- 2- Na elaboração do horário de trabalho, o CCP deve:
 - a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;
 - b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
 - c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional, de acordo com o previsto na lei.
- 3- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará, sempre que possível, em conta esse facto.
- 4- Todas as alterações de organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho.
- 5- O CCP só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:
 - a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;
 - b) Quando haja acordo escrito entre ambas as partes;
 - c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, ou por necessidades decorrentes da lei ou cumprimento do caderno de encargos do associado, devidamente fundamentados o imponham.

Cláusula 33.^a**(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)**

- 1- Em todos os locais de trabalho é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores.
- 2- Qualquer tipo de registo de entradas e saídas serão guardados pelo tempo mínimo de 5 anos.
- 3- Em caso de infração das obrigações constantes nos números anteriores, compete ao CCP provar que os horários praticados não são os invocados pelos trabalhadores.

Cláusula 34.^a**(Período diário e semanal de trabalho)**

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período máximo de horário de trabalho é de 8 horas diárias e de 40 horas semanais.

Cláusula 35.^a**(Intervalos de horário de trabalho)**

- 1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, de modo a que o trabalhador não preste mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.
- 2- O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, conta como tempo de trabalho.
- 3- Os trabalhadores têm direito a um período de intervalo diário mínimo de 15 minutos para uma pequena refeição que conta como tempo de trabalho efetivo.
- 4- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte não poderá ser inferior a 11 horas.
- 5- O período de trabalho diário pode ser ocasionalmente interrompido para satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador.
- 6- Quando tal decorra do normal exercício da sua atividade, o trabalhador poderá dispor de um intervalo até 15 minutos para higienização.

Cláusula 36.^a**(Trabalho a tempo parcial)**

- 1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.
- 2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência, que se fixa em 6 (seis) semanas.
- 3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.
- 4- As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutra estabelecimento da mesma empresa com idêntica atividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.

Cláusula 37.^a**(Isenção do horário de trabalho)**

- 1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:
 - a) Exercício de cargo ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
 - b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;
 - c) Outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.
- 2- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:
 - a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;
 - b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;
 - c) Observância do período normal de trabalho acordado.

3-O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica, estabelecida por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na falta deste, não inferior a:

- a) Uma hora de trabalho suplementar por dia;
- b) Duas horas de trabalho suplementar por semana, quando se trate de regime de isenção de horário com observância do período normal de trabalho.

4- Ao trabalhador com isenção de horário de trabalho, o aumento das horas de trabalho não poderá exceder 2 (duas) horas por dia ou 10 (dez) horas por semana, até ao máximo de 20 (vinte) horas mensalmente.

Cláusula 38.^a

(Trabalho por turnos/escala)

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 (escala).

2- Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, com ou sem sobreposição, que se integram no período de funcionamento. 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 (escala), não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4- O CCP é obrigado a fixar a escala de turnos rotativos.

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

6- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e o CCP. Se não houver acordo, competirá a este fixar a composição dos turnos.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria quando previamente comunicadas e acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço através do impresso existente para o efeito com a antecedência mínima de dois dias face à data pretendida para a falta.

8- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um prémio de assiduidade, correspondente a:

- a) Mensalmente de 25,00 €;
- b) O prémio de assiduidade é atribuído a trabalhador que cumpra integralmente o horário de trabalho planeado;
- c) O prémio de assiduidade não é atribuído no subsídio de férias e subsídio de Natal.

9- O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

Cláusula 39.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 e as 7h00, sendo remunerado com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia, com exceção do previsto nos números seguintes.

Cláusula 40.^a

(Trabalho suplementar)

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

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

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

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

5- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 180 horas por ano;
 - b) Em dia normal de trabalho, duas horas;
 - c) Em dia de descanso semanal, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.
- 6- Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado de modo a permitir eficaz e de fácil verificação.

7- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar terá de ser sempre garantido um descanso mínimo subsequente de 11 horas.

8- Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir prejuízos graves para o CCP ou para os seus associados, ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 41.^a

(Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias de descanso semanal preferencialmente deverão ser sempre gozados seguidos.

2- Deve ser assegurado, pelo menos uma vez, o descanso ao sábado e domingo, a cada período de 6 semanas.

3- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida mediante acordo dos interessados e comunicação prévia do CCP, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.

4- O CCP proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 42.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios: 1 de Janeiro; Terça-Feira de Carnaval; Sexta-Feira Santa; Domingo de Páscoa; 25 de Abril; 1 de Maio; Corpo de Deus (festa móvel); 10 de Junho; 15 de Agosto; 5 de Outubro; 1 de Novembro; 1 de Dezembro; 8 de Dezembro; 25 de Dezembro; Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito) ou outro convencionado entre as partes.

Cláusula 43.^a

(Férias - Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3- Porém, no ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desse ano, bem como ao período de férias vencido em 1 de janeiro, no caso de ainda não o ter gozado.

5- O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

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

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

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

Cláusula 44.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

a) 3 dias de férias caso inexistam faltas;

b) 2 dias de férias no caso de 1 dia ou dois meios dias de faltas justificadas;

c) 1 dia de férias no caso de 2 dias ou 4 meios dias de faltas injustificadas.

Cláusula 45.^a**(Cumulação das férias)**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao CCP.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;

b) Os trabalhadores imigrantes quando pretendam gozar as férias no seu país de origem.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo do CCP.

5- Os trabalhadores que queiram usufruir do previsto nesta cláusula devem comunicar ao CCP previamente e de forma fundamentada.

Cláusula 46.^a**(Doença no período de férias)**

1- As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente comprovados.

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

3- Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas até 30 de abril do ano imediato.

Cláusula 47.^a**(Exercício de outra atividade durante as férias)**

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o CCP o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o CCP tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

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

Cláusula 48.^a**(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias)**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, salvo no caso de licença sem vencimento em que se aplica o previsto no presente AE.

3- O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

Cláusula 49.^a**(Férias no ano da cessação do contrato)**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, o CCP pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver

gozado e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2-O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3-Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 50.^a

(Marcação do período de férias)

1-As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços.

2-A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o CCP, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

3-O gozo de férias não pode ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4-Na falta de acordo, cabe ao CCP marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo para o efeito os delegados sindicais representativos do trabalhador interessado.

5-Salvo se houver prejuízo grave para o CCP, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem no CCP, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6-O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de outubro.

Cláusula 51.^a

(Alteração da marcação do período de férias)

1-A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa do CCP.

2-No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto no número 3 da cláusula anterior.

3-A alteração ou interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa do CCP, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos períodos já marcados pelo trabalhador, salvo com o acordo expresso do trabalhador.

4-Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

5-Se a alteração ou interrupção do período de férias for da iniciativa do CCP, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6-A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

7-Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 52.^a

(Violação do direito a férias)

Caso o CCP obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 53.^a

(Definição de falta)

1-Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2-As ausências por períodos inferiores serão consideradas, somando os tempos respetivos e reduzindo o total mensal a dias ou fração destes.

3-Excetua-se do número anterior, as ausências parciais não superiores a 5 minutos, que não excedam por mês 30 minutos, as quais não serão consideradas.

4- Quando o horário não tenha duração uniforme a redução das ausências parciais a dias, far-se-á tomando em consideração o período diário de 8 horas.

Cláusula 54.^a

(Tipos de falta)

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;
 - c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;
 - 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 de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei e deste AE;
 - h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) A autorizada ou aprovada pelo CCP;
 - j) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 55.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

- 1- O trabalhador pode faltar, justificadamente por licença de nojo de acordo com a legislação em vigor.

Cláusula 56.^a

(Comunicação de ausência)

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao CCP com a antecedência mínima de 5 dias.
- 2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao CCP logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- O CCP até 10 dias após a apresentação do trabalhador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.
- 5- A prova da situação de doença deverá ser feita nos termos previstos na lei.

Cláusula 57.^a

(Prova de motivo justificativo de falta)

- 1- O trabalhador deve fazer prova, no prazo de cinco dias, de facto invocado para a justificação, nomeadamente entregando ou enviando, caso ainda se encontre ausente, documento justificativo da ausência.
- 2- No caso de incumprimento do previsto no número anterior será marcada falta injustificada.
- 3- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.
- 4- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.
- 5- A apresentação ao CCP de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei penal e civil.
- 6- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 58.^a**(Efeito das faltas justificadas)**

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença ou ainda, tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores que excedam o crédito de horas legal;

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

c) A prevista relativamente a assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo CCP.

3- A falta dada pelo trabalhador para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As faltas dadas pelo trabalhador para efeitos de deslocação a consulta médica, até 4 horas por mês, não determinam a perda de retribuição.

Cláusula 59.^a**(Desconto das faltas)**

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$(Rm / 173,33) \times \text{Número de horas a descontar}$

sendo:

Rm - Remuneração mensal;

173,33 - Número de horas média mensal;

Número de horas a descontar - Em caso de dia completo, corresponde a 8 horas.

Cláusula 60.^a**(Efeitos de falta injustificada)**

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e, sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei, determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

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

3- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, determina a perda de retribuição dos dias de descanso, de acordo com a fórmula:

$Rm / 30$

Sendo:

Rm - Remuneração mensal.

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

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o CCP pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, o CCP pode não aceitar a prestação de trabalho, quer seja no primeiro ou segundo período de trabalho.

Cláusula 61.^a**(Substituição da perda de retribuição por motivo de falta)**

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, respeitando o gozo dos 20 dias úteis previsto na lei, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao CCP.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 62.^a**(Verificação de justa causa durante a suspensão)**

A suspensão do contrato não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações patrimoniaisCláusula 63.^a**(Princípios gerais sobre retribuição)**

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

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do CCP ao trabalhador, excetuando o valor atribuído por «abono para falhas», aos trabalhadores abrangidos por movimento de caixa.

Cláusula 64.^a**(Documento a entregar ao trabalhador)**

Até ao pagamento da retribuição, o CCP deve entregar ou pôr à disposição do trabalhador sem custos documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

Cláusula 65.^a**(Lugar e tempo de cumprimento)**

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade e dentro das horas normais de serviço ou através de transferência bancária.

2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 66.^a**(Partidos)**

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

Cláusula 67.^a**(Objetos perdidos)**

1- Os trabalhadores deverão entregar à direção do CCP ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2- Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm a exigir um recibo comprovativo da entrega do respetivo objeto ou valor.

Cláusula 68.^a**(Critérios de fixação da remuneração)**

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas e constantes do contrato de trabalho.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado em substituição de trabalhador ausente por doença, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer, tendo direito à reclassificação se o trabalhador substituído não retomar o posto de trabalho ou, no caso de a retomar, se permanecer nas funções decorridos 15 dias da data de regresso daquele, salvo o disposto no número seguinte.

3- Não terá direito à reclassificação prevista no número anterior, caso o regresso do trabalhador substituído for feito com incapacidade temporária, enquanto esta se mantiver.

Cláusula 69.^a**(Remunerações mínimas pecuniárias de base)**

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo III.

2- No cálculo dessas remunerações não é considerado o valor da alimentação em espécie nem das demais prestações complementares.

3- O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador independentemente do montante deste.

4- Em todos os casos em que por força das disposições deste AE ou da lei haja lugar à efetivação de cálculos monetários, o respetivo resultado será sempre arredondado para o previsto na lei.

Cláusula 70.^a**(Abono para falhas)**

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas mensal de valor de 47,76 €.

Cláusula 71.^a**(Subsídio de Natal)**

1- Na época de Natal, até ao dia 15 de dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a 1 mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Efetuando-se transferência da concessão, a responsabilidade do pagamento do subsídio de natal recairá sobre a nova concessionária, sem prejuízo do direito de regresso de nova concessionária em relação à anterior, na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

Cláusula 72.^a**(Retribuição das férias)**

1- A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço, sendo incluído no seu cálculo, nomeadamente, a retribuição de base, suplemento de isenção de horário, acréscimo de trabalho noturno, subsídio de turno quando a estes houver lugar.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, a trabalhador tem ainda direito a um subsídio de férias em montante igual ao da retribuição.

Cláusula 73.^a**(Retribuição do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pelas primeiras duas horas;

b) 75 % a partir da terceira e subsequentes horas.

Cláusula 74.^a**(Retribuição em dia feriado)**

1-O trabalho normal prestado em dia feriado confere ao trabalhador o pagamento do valor da retribuição horária com acréscimo de 100 %.

2-O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$(Rm / 173,33)$$

sendo:

Rm - Remuneração mensal;

173,33 - Número de horas média mensal.

Cláusula 75.^a**(Descanso compensatório de trabalho suplementar)**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal e em dia de descanso complementar, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

2-O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, havendo lugar ao pagamento caso não se efetive o seu gozo.

3-O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo do CCP, após pedido a efetuar com cinco dias de antecedência.

4-O CCP poderá recusar a escolha do dia de descanso efetuada pelo trabalhador se causar prejuízo sério ao serviço, desde que fundamentado.

5-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.

6-O trabalho suplementar prestado em dia de descanso compensatório não confere direito a novo gozo de descanso compensatório, apesar de retribuído, nos termos da presente cláusula.

Cláusula 76.^a**(Subsídio de refeição)**

1-Os trabalhadores abrangidos por este AE a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de refeição, fixando-se como mínimo o valor dia de 6,00 €.

2-Quando a ausência ao trabalho, igual ou superior a duas horas, o trabalhador perde o direito ao subsídio de refeição a vencer nesse dia.

Cláusula 77.^a**Tempo destinado às refeições**

1- As horas das refeições são fixadas pelo CCP dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2-O tempo destinado às refeições é de quinze minutos para as refeições ligeiras e de sessenta minutos para as refeições principais.

Cláusula 78.^a**(Impedimento respeitante ao trabalhador)**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, salvo as exceções previstas nesta convenção.

2-O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

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

Cláusula 79.^a**(Verificação de justa causa durante a suspensão)**

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 80.^a**(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)**

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável ao CCP ou à concedente, por razões de interesse destes, os trabalhadores afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição e demais regalias existentes, adquiridas ou não pelo presente AE.

CAPÍTULO VII

DisciplinaCláusula 81.^a**(Conceito de infração disciplinar)**

Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente AE.

Cláusula 82.^a**(Poder disciplinar)**

- 1- O CCP tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.
- 2- O poder disciplinar é da competência exclusiva da direção do CCP, que o poderá delegar nos termos dos seus estatutos.
- 3- O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.
- 4- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 5- A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita.

Cláusula 83.^a**(Tomada de declarações)**

Só podem ser tomadas declarações, no próprio local de trabalho, na sede do CCP ou escritório do instrutor nomeado, desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

Cláusula 84.^a**(Sanções disciplinares)**

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:
 - a) Repreensão simples;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.
- 3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.
- 4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.
- 5- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
- 6- As sanções referidas nesta cláusula podem ser agravadas pela respetiva divulgação dentro do CCP.

Cláusula 85.^a**(Sanções abusivas)**

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

- a) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho e violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos deste AE;
- d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;
- e) Ter declarado ou testemunhado contra o CCP em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspeção;
- f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais;
- g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 86.^a**(Indemnização pelas sanções abusivas)**

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para o CCP a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao estabelecido na lei.

Cláusula 87.^a**(Registo das sanções disciplinares)**

O CCP deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 88.^a**(Caducidade de ação e prescrição da responsabilidade disciplinar)**

1-O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, a contar os factos ocorridos, ou conhecimento do CCP, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2-O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o CCP ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3-O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4-O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo CCP, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5-Iniciado o procedimento disciplinar, o CCP pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

- 6-A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 89.^a**(Execução da sanção)**

A execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 3 meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respetivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

Cláusula 90.^a**(Tramitação do processo disciplinar)**

1-Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão sindical, quando exista, através de uma nota de culpa.

2- A nota de culpa poderá ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou, não se achando este ao serviço ou não sendo possível a sua notificação pessoal, através de carta registada com aviso de receção, remetida para a sua residência habitual.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a 10 dias úteis.

4- A comissão de sindical, caso exista, pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, o CCP proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador.

6- Para a contagem dos prazos referidos nos números 3 e 4, não são considerados dias úteis o sábado, domingo e feriados.

Cláusula 91.^a

(Outras regras processuais)

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

2- O CCP, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3- O CCP não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- Só podem ser tomadas declarações às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nas instalações/sede do CCP, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

5- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes na nota de culpa.

Cláusula 92.^a

(Vícios e nulidades do processo disciplinar)

1- A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções.

2- Sempre que o CCP aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infração.

Cláusula 93.^a

(Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)

1- Com a notificação da nota de culpa, o CCP pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o CCP justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste no CCP é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

CAPÍTULO VIII

Cessaçã o do contrato de trabalho

Cláusula 94.^a

(Formas de cessação do contrato de trabalho)

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordos das partes;
- c) Despedimento promovido pelo CCP;

- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;*
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;*
- f) Despedimento coletivo;*
- g) Extinção do posto de trabalho por razões objetivas;*
- h) Inadaptação do trabalhador.*

Cláusula 95.^a

(Causas da caducidade)

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;*
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o CCP o receber;*
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.*

Cláusula 96.^a

(Reforma por velhice)

1- Sem prejuízo do disposto na alínea *c)* da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal definido para os contratados a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;*
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos;*
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do CCP ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.*

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime constante do regime legal definido para os contratos a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 97.^a

(Cessação por acordo)

1- O CCP e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

- a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;*
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos;*
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.*

2- No caso de rescisão por acordo ou por iniciativa do trabalhador, pode este no prazo de 7 dias úteis a seguir à produção de efeitos revogar a decisão, exceto se o acordo de revogação estiver devidamente datado e tiver havido reconhecimento notarial presencial das assinaturas.

Cláusula 98.^a

(Justa causa de despedimento)

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão do CCP, ao grau de lesão dos interessados, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;*
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores do CCP;*
- c) Provoação repetida de conflitos com outros trabalhadores do CCP;*
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;*

- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do CCP;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para o CCP ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito do CCP, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores do CCP, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade;
- m) A atuação do trabalhador em contração com os seus deveres, nomeadamente a transmissão de dados do CCP a terceiros, sem autorização para tal, constitui justa causa de rescisão do contrato, com as consequências previstas na lei e neste acordo.

Cláusula 99.^a

(Efeitos da nulidade da rescisão)

1- Quando a rescisão seja declarada nula pelo tribunal, o trabalhador terá direito, além da reintegração no CCP, no respetivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, a receber todas as retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de cada ano trabalhado, com o máximo de 12 anos e nunca inferior a três anos.

Cláusula 100.^a

(Regras gerais)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro de 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3- Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 101.^a

(Justa causa)

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos do CCP:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e saúde no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo CCP ou seus representantes legítimos.

2- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do CCP;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar o CCP com a máxima antecedência possível.

Cláusula 102.^a

(Indemnização devida ao trabalhador)

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no número 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização no respeito pelo que estabelece a legislação em vigor.

Cláusula 103.^a

(Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita)

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere ao CCP direito à indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta.

Cláusula 104.^a

(Aviso prévio)

O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita ao CCP com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 105.^a

(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar ao CCP uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

Cláusula 106.^a

(Abandono do trabalho)

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retornar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o CCP tenha recebido comunicação da ausência.

3- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o CCP de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

4- A presunção estabelecida no número 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao CCP da causa da ausência.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo CCP após comunicação registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 107.^a

(Saúde e segurança no trabalho)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, são reconhecidos os direitos de saúde e segurança no trabalho previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Da atividade sindical no CCP

Cláusula 108.^a

(Proibição de atos discriminatórios)

É proibido e considerado nulo o acordo ou outro ato que vise:

a) Subordinar o emprego de trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação coletiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.

Cláusula 109.^a

(Direito à atividade sindical)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais e intersindicais de empresa.

2- A comissão sindical do CCP é constituída pelos delegados sindicais.

3- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados é facultado o acesso ao CCP nos termos da lei.

4- Ao CCP ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 110.^a

(Dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes das associações sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada ao CCP com a antecedência de um dia ou, no caso de tal não ser possível, nas 48 horas seguintes.

2- Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas funções, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

Cláusula 111.^a

(Identificação dos delegados)

1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto é determinado da seguinte forma:

a) Em empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados, um;

b) Em empresa com mais de 50 trabalhadores sindicalizados, dois.

2- A direção da associação sindical comunicará ao CCP a identificação dos seus delegados sindicais, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

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

Cláusula 112.^a

(Crédito de horas)

1- O delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, a um crédito de 5 horas por mês, podendo chegar às 8 horas, quando comunicado com uma antecedência mínima de 24 horas.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3- Para a utilização do crédito de horas, deverá o sindicato respetivo comunicar com 24 horas de antecedência ou, no caso de tal não ser possível nas 48 horas subsequentes.

Cláusula 113.^a

(Efeitos das faltas dadas para a atividade sindical)

1- As faltas dadas para a atividade sindical por dirigentes e delegados sindicais que não ultrapassem o crédito mensal contam para todos os feitos como tempo de serviço efetivo.

2- As faltas dadas para a atividade sindical por dirigentes e delegados sindicais que ultrapassem o crédito de horas contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto quanto à retribuição.

Cláusula 114.^a

(Informação sindical)

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

Cláusula 115.^a

(Direito a informação e consulta)

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades do CCP e da sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego no CCP e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão do CCP os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do CCP no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 116.^a

(Reuniões durante o horário normal)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar ao CCP e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de 2 dias, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem no CCP podem participar nas reuniões mediante comunicação enviada com a antecedência mínima de 2 horas.

Cláusula 117.^a

(Reuniões com o CCP)

1- A comissão sindical do CCP reúne com a direção do CCP sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos, será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados e distribuídos nos estabelecimentos.

3- Estas reuniões terão lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas nos créditos sindicais.

Cláusula 118.^a

(Cobrança da quotização sindical)

1- Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, o CCP deduzirá, mensalmente, no ato do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2- Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, o CCP remeterá ao sindicato respetivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido.

3- O Sindicato dará quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

4- No caso de cessação da concessão de estabelecimento/parque de campismo, o CCP obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 119.^a

(Fardamento)

1- Qualquer fardamento é encargo exclusivo do CCP.

2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

Cláusula 120.^a

(Diuturnidades)

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a vencer uma diuturnidade por cada período de cinco anos de antiguidade na empresa até ao limite de cinco, deve corrigir-se cada caso para a aplicação desta norma.

Cláusula 121.^a

(Carácter globalmente mais favorável)

Acordam expressamente as partes que as condições de trabalho estabelecidas neste acordo são globalmente mais favoráveis que as anteriormente estabelecidas.

Cláusula 122.^a

Remissão

1- Em tudo que seja omissa aplica-se subsidiariamente o previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 123.^a

Invalidez parcial

A invalidez, total ou parcial, de qualquer cláusula do presente AE não afetará a validade e a obrigação de respeito pelas restantes, salvo se for demonstrado que o fim prosseguido pelas partes permite supor que estas não o teriam concluído nestas condições.

Cláusula 124.^a

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2 elementos nomeados pelo CCP e outros 2 elementos pelo sindicato.

2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, os seus representantes.

3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes os representantes de cada uma das partes.

5- As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no boletim oficial do ministério da tutela.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 8 dias úteis após a convocação de qualquer das partes.

7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do ministério da tutela.

8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito a voto.

Cláusula 125.^a

(Promoção, acesso e carreiras profissionais)

1- A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas segundas vias:

a) Promoção - Constitui promoção o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão - Constitui progressão a mudança para nível salarial superior, dentro da mesma categoria profissional.

2- As promoções são da iniciativa da direção do C.C.P. e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho que possam vir a ser implementadas nos mesmos.

3- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

4- As progressões far-se-ão por:

a) Mérito - Por decisão da direção do C.C.P., sob proposta do superior hierárquico, após processo de avaliação;

b) Antiguidade - Decorridos 5 anos de permanência em nível da tabela salarial, referenciada com a numeração «I», «II», «III», «IV» e «V» desde que o trabalhador tenha avaliação positiva em cada um desses anos.

7- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão são descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

ANEXO I

(Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho)

ANEXO II

Categorias profissionais e diuturnidades

Chefe de serviços;
Chefe de secção;
Assistente administrativo;
Técnico de parque especializado;
Técnico de parque;
Serralheiro;
Assistente operacional;
Supervisora de limpeza;
Adjunta supervisora de limpeza;
Empregada de limpeza;
Guarda de parque.

ANEXO III

Tabela salarial

	Categorias profissionais	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V
Regulamento de carreiras	Chefe de serviços	1 175,00 €	1 225,00 €	1 323,85 €	1 349,49 €	1 375,00 €
	Chefe de seção	925,00 €	1 006,00 €	1 017,97 €	1 035,00 €	1 050,00 €
	Técnica administrativa	834,40 €	875,00 €	958,00 €	967,90 €	980,00 €
	Técnico de parque especializado	1 000,00 €	1 050,00 €	1 190,00 €	1 209,88 €	1 240,00 €
	Técnico de parque	975,00 €	1 000,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €
	Serralheiro	870,00 €	930,00 €	938,70 €	960,00 €	975,00 €
	Assistente operacional	820,00 €	825,00 €	840,00 €	850,00 €	865,00 €
	Supervisora de limpeza	945,00 €	950,00 €	965,00 €	975,00 €	990,00 €
	Adjunta supervisora de limpeza	860,00 €	865,00 €	880,00 €	890,00 €	905,00 €
	Empregada limpeza	820,00 €	830,00 €	840,00 €	850,00 €	865,00 €
	Guarda de parque	820,00 €	830,00 €	840,00 €	850,00 €	865,00 €
Valor = Diuturnidades vencidas	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	
	21,84 €	43,68 €	65,52 €	87,36 €	109,20 €	

ANEXO IV

(Definições de funções - Conteúdo funcional)

Chefe de serviços - É o trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço do C.C.P., com base em orientações superiores. Pode ocasionalmente executar as tarefas de maior responsabilidade que lhes sejam conexas.

Chefe de secção - É o trabalhador que organiza, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma secção do clube outorgante, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico administrativo - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Procede ao atendimento quer telefónico, quer pessoal, prestando informações genéricas sobre o clube e seus parques. Recebe e trata de pagamentos e recebimentos.

Técnico de parque especializado - É o trabalhador que dá apoio aos diretores de serviços na elaboração dos planos integrados de desenvolvimento, no âmbito de curto, médio e longo prazos.

Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido pela direção do CCP, as atividades do parque, ou de outro departamento que lhe seja atribuído.

Exerce funções tais como:

- Colaborar na elaboração da política de sustentabilidade do parque;
- Planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais e instalações;
- Orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do parque, segundo o regulamento de utilização do parque e os planos estabelecidos pela direção, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos;
- Colaborar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir os serviços do parque de maneira eficaz;
- Desempenha a vigilância aos parques ou serviços integrados no perfil de guarda de parque.

Técnico de parque - É o trabalhador que numa unidade operacional coordena, dirige e controla a atividade de todos os trabalhadores das mais diversas especialidades a ela adstritos, sob orientação do presidente do

clube ou diretores da área, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem, quando para isso mandatado.

Exerce funções tais como:

- Colaborar na elaboração da política de sustentabilidade do parque;
- Planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamentos, materiais e instalações;
- Orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do parque, segundo o regulamento de utilização do parque e os planos estabelecidos pela direção, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos;
- Colaborar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir os serviços do parque de maneira eficaz;
- Desempenha a vigilância aos parques ou serviços integrados no perfil de guarda de parque.

Serralheiro - Efetua trabalhos de serralharia, assim como desempenha o conteúdo funcional de assistente operacional.

Assistente operacional - É o trabalhador que, de acordo com a sua formação e ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, jardineiro, etc., quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação. Ocasionalmente, faz vigilância aos parques ou serviços integrados no perfil de guarda de parque.

Guarda de parque - É o trabalhador que fiscaliza a utilização dos espaços acampáveis e outras instalações dos parques, zelando pelo cumprimento do regulamentado e legislado para o efeito. Assegura o serviço de estacionamento, entrega, troca ou caducidade das unidades de alojamento, sob orientação da direção. Assegura também a segurança de bens e pessoas utilizadoras dos parques. Liga e desliga tomadas de conexão. Ocasionalmente pode exercer funções de assistente operacional.

Supervisora de limpeza - É o trabalhador que planeia, orienta e distribui as tarefas de limpeza, em colaboração com os encarregados de parque, desempenhando tarefas de trabalhador de limpeza.

Adjunta supervisora de limpeza - É o trabalhador que orienta e distribui as tarefas de limpeza, em colaboração com os encarregados de parque, na ausência de supervisora de limpeza, desempenhando tarefas de trabalhador de limpeza.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza. Ocasionalmente pode desempenhar funções de porteiro ou auxiliar em trabalhos simples dos assistentes operacionais.

Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim de Trabalho e Emprego*.

Porto, 11 de novembro de 2024.

Pelo Clube de Campismo do Porto - C.C.P.:

Fernando Manuel Costa Barbosa, na qualidade de presidente da direção.

Maria Filomena Meneses de Almeida Dias, na qualidade de vice-presidente área administrativa e contabilidade.

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

António Francisco Gonçalves Soares Baião, na qualidade de mandatário.

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho

Preâmbulo

O presente Código de Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, pretende constituir nos termos da Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, uma referência para todos os membros dos órgãos sociais, trabalhadores e colaboradores do Clube de Campismo do Porto (CCP), contribuindo para que o mesmo seja reconhecido como exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, visando garantir a salvaguarda da inte-

gridade moral dos seus trabalhadores e colaboradores e assegurando o seu direito a condições de trabalho que respeitem a sua dignidade individual.

Neste contexto, o CCP compromete-se a defender os valores de não discriminação e de combate contra o assédio no trabalho, assumindo o presente código de conduta o instrumento privilegiado na resolução das questões éticas, o qual se rege pelas seguintes disposições:

Artigo 1.º

Compromisso e responsabilidades

1- O assédio prejudica as relações laborais e as condições dignas de trabalho, são contrários aos fins e princípios prosseguidos pelo CCP, não sendo tolerados na organização, merecendo censura disciplinar.

2- Considera-se assédio todo o comportamento indesejado, sob forma verbal, não verbal ou física, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger uma pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, de forma reiterada e repetitiva.

3- Todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as beneficiam de um ambiente de trabalho livre de assédio sexual, assédio moral e eventuais retaliações.

4- O CCP, os membros dos seus órgãos sociais, chefias, trabalhadores/as e colaboradores/as são responsáveis pelo cumprimento de uma política de tolerância zero relativamente a práticas de assédio sexual e/ou moral, devendo atuar em respeito pelos princípios da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito do código de conduta

1- O presente código de conduta aplica-se a todas pessoas, singulares ou coletivas, que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com o CCP ou participem em atividade por si promovidas, mesmo que temporárias.

2- Aplica-se a todos os membros dos órgãos sociais, chefias, trabalhadores/as e colaboradores/as do CCP.

3- Aplica-se a todas as relações no âmbito da atividade do CCP quer este se desenvolva no horário de trabalho normal ou fora dele, na sua sede, delegações ou mesmo viagens e atividades por si promovidas.

4- Aplica-se às relações no âmbito da atividade do CCP quer se realizem presencialmente ou através de tecnologias de informação e comunicação.

Artigo 3.º

Aplicação na regulação de relações profissionais e/ou comerciais

1- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho.

2- O compromisso de tolerância zero é parte integrante dos contratos de aquisição de bens e serviços.

Artigo 4.º

Comportamentos ilícitos

1- Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio moral:

- a) Desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- b) Promover o isolamento social;
- c) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica pessoal;
- d) Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- e) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- f) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- g) Não atribuir quaisquer funções profissionais, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- h) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados, sem identificação do autor das mesmas;
- i) Desprezar, ignorar ou humilhar colegas ou trabalhadores/as, forçando o seu isolamento perante outros colegas e superiores hierárquicos;
- j) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções de outros colegas ou de subordinados ou relativas ao funcionamento do CCP, sendo, no entanto, facultado aos demais;

- k) Divulgar sistematicamente rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas;
 - l) Dar sistematicamente instruções de trabalho confusas e imprecisas;
 - m) Pedir sistematicamente trabalhos urgentes, sem que essa urgência seja necessária;
 - n) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas de trabalho, a subordinados ou a outros superiores hierárquicos;
 - o) Insinuar sistematicamente que o trabalhador ou trabalhadora ou colega de trabalho tem problemas mentais ou familiares;
 - p) Fazer brincadeiras frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao sexo, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde etc., de outros colegas ou subordinados;
 - q) Transferir o/a trabalhador/a de sector ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
 - r) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidatória;
 - s) Marcar o número de vezes e contar o tempo que o/a trabalhador/a demora na casa de banho;
 - t) Criar sistematicamente situações objetivas de stress que provoquem no destinatário da conduta o seu descontrolo, designadamente alterações ou transferências sistemáticas de local de trabalho.
- 2- Estão expressamente vedados os seguintes comportamentos, em si mesmos suscetíveis de configurarem a prática de assédio sexual:
- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
 - b) Enviar reiteradamente desenhos animados, desenhos, fotografias ou imagens indesejados e de teor sexual;
 - c) Realizar telefonemas, enviar cartas, SMS ou e-mails indesejados, de carácter sexual;
 - d) Promover o contacto físico intencional e não solicitado excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
 - e) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite é indesejado;
 - f) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

Artigo 5.º

Denúncia e regime de proteção

- 1- Qualquer pessoa abrangida pelo presente código de conduta que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral deve denunciar os factos ao órgão com competência disciplinar, quer tenha sido alvo ou apenas testemunha do mesmo.
- 2- As denúncias podem ser efetuadas para o endereço de correio eletrónico: combateaoassedionotrabalho.ccp@gmail.com
- 3- As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas pelo CCP relativamente a tentativas de retaliação.
- 4- A retaliação é uma violação grave da política definida pelo presente código de conduta e como o próprio assédio ou discriminação, está igualmente sujeita a ação disciplinar.
- 5- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

Artigo 6.º

Averiguação e resolução

- 1- O processo de averiguação e resolução deve ser conduzido pelos membros do órgão com competência disciplinar do CCP^(*), podendo ser assessorados por pessoa especializada na área da prevenção e resolução de assédio sexual e/ou moral.
- 2- O processo de averiguação e resolução garante a igualdade e a transparência de todos os procedimentos a todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).
- 3- O processo de averiguação e resolução garante o anonimato de todas as pessoas envolvidas (denunciante, denunciada e testemunhas).

4- Os membros dos órgãos sociais, chefias, trabalhadores/as e colaboradores/as do CCP devem prestar a devida colaboração ao processo de averiguação e resolução.

(*) - Competência disciplinar do CCP de acordo com os estatutos.

Artigo 7.º

Sanções

1- Os/as trabalhadores/as envolvidos/as em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos a ação disciplinar.

2- A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos fornecedores do CCP resulta na imediata cessação contratos de fornecimento de bens ou serviços.

3- A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um/uma trabalhador/a ou colaborador/a, pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.

4- Qualquer forma de retaliação registada durante o processo de averiguação, agrava as eventuais sanções.

5- Em casos particularmente graves e/ou no caso de se verificar a prova do incidente de assédio sexual e/ou moral, o CCP prestará total apoio jurídico e técnico ao trabalhador/a que tenha sido alvo desse comportamento abusivo.

Artigo 8.º

Pilares da política de tolerância zero

A política de tolerância zero orienta-se pela atuação a três níveis de prevenção: primária, secundária e terciária.

1- Atuação ao nível da prevenção primária:

a) A política de tolerância zero implica a existência de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção e combate ao assédio sexual e moral no trabalho;

b) A política de tolerância zero implica a conceção e implementação de um plano de formação específico e regular em torno das questões do assédio sexual e/ou moral no trabalho e igualdade de género no trabalho, a qual deve incluir todos os trabalhadores/as ou colaboradores/as.

2- Atuação ao nível da prevenção secundária:

a) A política de tolerância zero garante um sistema e mecanismo de denúncia e de resolução de incidentes de assédio sexual e/ou moral no trabalho;

b) As pessoas responsáveis pelo acolhimento e desenvolvimento dos processos de resolução de incidentes de assédio devem ter formação específica na área;

c) O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir o anonimato dos envolvidos;

d) O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir a igualdade de todas as pessoas envolvidas perante os procedimentos e acesso a informação relativa ao desenvolvimento do processo de resolução;

e) O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir a não retaliação sobre denunciadores e testemunhas;

f) O sistema ou mecanismos de resolução de incidentes de assédio deve garantir o acompanhamento e avaliação da efetiva resolução de cada incidente tratado.

3- Atuação ao nível da prevenção terciária:

a) Sem prejuízo do já definido no âmbito do presente código de conduta, a política de tolerância zero definirá de forma clara e explícita o quadro sancionatório interno e a sua forma e âmbito de aplicação;

b) Para além das sanções internas, a política de tolerância zero deverá ter em consideração o quadro estatutário e legal aplicável, e deve prever o apoio aos/às trabalhadores/as ou colaboradores/as assediados/as no recurso à justiça.

Artigo 9.º

Entrada em vigor e publicitação

O presente código de conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pela direção do CCP, devendo ser divulgado a todos os membros dos órgãos sociais, chefias, trabalhadores/as e colaboradores/as e bem assim disponibilizado no sítio da internet (www.ccporto.pt).

(Aprovado em reunião de direção em 16 de junho de 2023).

(O presidente da direção).

(Vice-presidente área administrativa).

Declaração

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

Sindicatos filiados:

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

Depositado a 26 de novembro de 2024, a fl. 82 do livro n.º 13, com o n.º 305/2024, 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 GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da} e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras

A presente revisão altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2021.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1-O presente acordo de empresa obriga, por uma parte, a empresa GesLoures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.^{da}, e, por outra, as associações sindicais outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estas representados.

2-Este AE é aplicado no concelho de Loures aos serviços de gestão de instalações desportivas (CAE - Rev. 3: 93110).

3-O âmbito profissional é o constante dos anexos I e IV.

4-O número de empregadores corresponde a 1 empresa e os trabalhadores correspondem a cerca de 95.

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

(...)

2-As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistas anualmente.

(...)

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 40.^a**Diuturnidades**

1-Nos casos em que o trabalhador atinja o topo da respetiva linha da carreira profissional, a partir da data em que perfaz 4 (quatro) anos no último nível remuneratório da sua categoria profissional haverá lugar ao pagamento mensal de uma diuturnidade no valor de 27,30 €, até ao limite de cinco (5) diuturnidades, vencidas por cada novo período de 4 (quatro) anos.

(...)

Cláusula 45.^a**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores cuja função inclua manuseamento regular de numerário e/ou exposição a risco relevante têm direito a um abono mensal para falhas igual a 5 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

2- Os trabalhadores que pontualmente manuseiem numerário têm direito a um abono para falhas no valor de 5,00 €/dia, com o limite de 5 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

Cláusula 46.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição indexado ao valor da Administração Pública, acrescido de 50 %.

2- Desde que o trabalhador perfaça metade do seu período diário normal de trabalho, tem direito ao subsídio de refeição.

3- Aos trabalhadores que laborem em regime de tempo parcial, é-lhes devido, também, um subsídio de refeição nos termos enunciados nos números anteriores desta cláusula.

(...)

ANEXO I

Tabela salarial - Posições remuneratórias

1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024

Carreira	Atual	Vencimentos							
		1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a
Diretor de departamento		2 197,19 €	2 274,90 €	2 352,60 €	2 430,31 €	2 508,00 €	2 585,71 €	2 663,41 €	2 741,12 €
Coordenador técnico		2 008,31 €	2 086,02 €	2 163,72 €	2 241,42 €	2 319,12 €	2 396,84 €	2 474,54 €	2 552,24 €
Chefe de serviços		1 067,58 €	1 141,58 €	1 215,58 €	1 291,07 €	1 368,77 €	1 446,47 €	1 524,17 €	1 601,87 €
Técnicos desportivos	Mais 19 anos	1 996,37 €	2 074,07 €	2 151,77 €	2 229,48 €	2 307,18 €	2 384,88 €	2 462,58 €	2 540,29 €
Técnicos desportivos	Mais 14 anos	1 838,56 €							
Técnicos desportivos	Mais 9 anos	1 680,80 €							
Técnicos desportivos	Mais 4 anos	1 554,05 €							
Técnicos desportivos	Mais 2 anos	1 259,98 €							
Técnicos desportivos	Menos 2 anos	1 109,13 €							
Técnicos superiores	Nível I	1 391,47 €	1 469,18 €	1 546,88 €	1 624,59 €	1 702,28 €	1 779,99 €	1 857,69 €	1 935,40 €
Técnicos superiores	Nível II	1 301,82 €							
Técnicos superiores	Nível III	1 203,05 €							
Técnico de informática	TI Principal	1 958,10 €	2 011,91 €	2 065,70 €	2 119,50 €	2 173,28 €	2 227,08 €	2 280,87 €	2 334,68 €
Técnico de informática	TI	1 463,20 €							
Técnico de <i>marketing</i>	TM Principal	1 487,10 €	1 540,91 €	1 594,70 €	1 648,50 €	1 702,28 €	1 756,08 €	1 809,87 €	1 863,68 €
Técnico de <i>marketing</i>	TM	946,90 €							
Comunicação	TM até 1 ano	880,00 €							
Secretário de administração	Nível I	1 487,10 €	1 540,91 €	1 594,70 €	1 648,50 €	1 702,28 €	1 756,08 €	1 809,87 €	1 863,68 €
Secretário de administração	Nível II	1 067,58 €							
Técnico administrativo	1. ^a	1 067,58 €	1 118,81 €	1 170,04 €	1 221,27 €	1 273,14 €	1 326,93 €	1 380,72 €	1 434,51 €

Técnico administrativo	2.ª	969,67 €							
Técnico administrativo	3.ª	921,85 €							
Assistente administrativo	1.ª	929,57 €	970,80 €	1 022,04 €	1 073,27 €	1 124,50 €	1 175,73 €	1 226,97 €	1 279,11 €
Assistente administrativo	2.ª	895,42 €							
Assistente administrativo	3.ª	890,00 €							
Assistente administrativo	Até 1 ano	880,00 €							
Nadador salvador	Mais 3 anos	902,49 €	953,73 €	1 004,96 €	1 056,19 €	1 107,42 €	1 158,66 €	1 209,89 €	1 261,18 €
Nadador salvador	Até 3 anos	880,00 €							
Motorista	Mais 6 anos	918,19 €	959,42 €	1 010,65 €	1 061,88 €	1 113,12 €	1 164,35 €	1 215,58 €	1 267,15 €
Motorista	De 3 a 6 anos	890,00 €							
Motorista	Até 3 anos	880,00 €							
Encarregado	Mais 3 anos	929,57 €	970,80 €	1 022,04 €	1 073,27 €	1 124,50 €	1 175,73 €	1 226,97 €	1 279,11 €
Encarregado	Até 3 anos	895,42 €							
Trabalhador de apoio	1.ª	890,00 €	925,26 €	976,50 €	1 027,73 €	1 078,96 €	1 130,19 €	1 181,43 €	1 232,66 €
Trabalhador de apoio	2.ª	880,00 €							
Trabalhador de limpeza	Mais 3 anos	890,00 €	913,88 €	965,11 €	1 016,34 €	1 067,58 €	1 118,81 €	1 170,04 €	1 221,27 €
Trabalhador de limpeza	Até 3 anos	880,00 €							

Loures, 16 de outubro de 2024.

Pela Gesloures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.ª:

Nuno Miguel Franco Vitorino, na qualidade de presidente do conselho de administração da Gesloures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.ª, com o NIPC n.º 502814063, com sede em Loures, na Piscina Municipal de Loures, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Loures sob o número 0001/920522.

E

Maria Carlos Santos Gama, na qualidade de vogal do conselho de administração da Gesloures, Gestão de Equipamentos Sociais, EM, Unipessoal L.ª, com o NIPC n.º 502814063, com sede em Loures, na Piscina Municipal de Loures, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Loures sob o número 0001/920522.

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

Susana Maria Canato, membro da comissão executiva do CESP e da direcção regional de Lisboa, na qualidade de mandatária.

Pelo STAL - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Tiago da Costa Martinho, membro da direcção nacional, na qualidade de mandatário nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2 alínea c), dos Estatutos do STAL.

Carlos Manuel Faia Fernandes, membro da direcção nacional, na qualidade de mandatário nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2 alínea c), dos Estatutos do STAL.

Depositado a 26 de novembro de 2024, a fl. 82 do livro n.º 13, com o n.º 307/2024, 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 adesão entre a Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA) e outras e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário e outros

Acordo de adesão entre:

Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), sociedade anónima com o capital estatutário de 13 236 465 000,00 euros e sede social na Praça da Portagem, em Almada, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 503 933 813, a IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, sociedade anónima com o capital estatutário de 5 500 000,00 € e sede social na Avenida de Ceuta - Estação de Alcântara-Terra, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 502 613 092, a IP Engenharia, SA, sociedade anónima com o capital estatutário de 1 500 000,00 € e sede social na Rua José Costa Pedreira, n.º 11, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 500 440 131 e a IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, sociedade anónima com o capital estatutário de 10 000 000,00 € e sede social na Rua José Costa Pedreira, n.º 11, em Lisboa, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o número único de matrícula e de identificação fiscal 505 065 630,

E

Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ, NIPC 501 228 489, com sede em Av. Duque de Loulé, 104, 4.º, em Lisboa,

É celebrado, ao abrigo do disposto nos números 1 e 2 do artigo 504.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, um acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho subscrito pela Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA), a IP Património - Administração e Festão Imobiliária, SA, a IP Engenharia, SA e a IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA e o SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2019, nos termos seguintes:

Cláusula 1.ª

O SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses declara que adere ao acordo coletivo de trabalho subscrito pela Infraestruturas de Portugal, SA, a IP Património, SA, a IP Engenharia, SA e a IP Telecom, SA e o SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2019.

Cláusula 2.ª

Com a presente adesão, estima-se que o acordo coletivo de trabalho subscrito pela Infraestruturas de Portugal, SA, a IP Património, SA, a IP Engenharia, SA e a IP Telecom, SA passe a ser aplicado a cerca de 6 trabalhadores filiados no SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses.

Cláusula 3.ª

A Infraestruturas de Portugal, SA, a IP Património, SA, a IP Engenharia, SA e a IP Telecom, SA aceitam o presente acordo de adesão nos precisos termos declarados pelo SMAQ - Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses.

O presente acordo foi celebrado em 6 de setembro de 2024 pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela Infraestruturas de Portugal, SA (IP, SA):

Miguel Jorge de Campos Cruz, presidente do conselho de administração executivo da Infraestruturas de Portugal, SA, nomeado em assembleia geral anual de 26 de agosto de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do artigo 13.º, dos estatutos da Infraestruturas de Portugal, SA, publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 91/2015, de 29 de maio, e vinculando a empresa nos termos do artigo 15.º dos referidos estatutos.

Alexandra Sofia Vieira Nogueira Barbosa, vogal do conselho de administração executivo da Infraestruturas de Portugal, SA, nomeada em assembleia geral anual de 26 de agosto de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do artigo 13.º, dos estatutos da Infraestruturas de Portugal, SA, publicados em anexo ao Decreto-Lei n.º 91/2015, de 29 de maio, e vinculando a empresa nos termos do artigo 15.º dos referidos estatutos.

Pela IP Património, Administração e Gestão Imobiliária, SA:

Carlos Alberto João Fernandes, presidente do conselho de administração da IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, nomeado por deliberação social unânime de 12 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Património, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Maria Amália Freire de Almeida, vogal do conselho de administração da IP Património - Administração e Gestão Imobiliária, SA, nomeada por deliberação social unânime de 12 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Património, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pela IP Engenharia, SA:

Miguel Jorge de Campos Cruz, presidente do conselho de administração da IP Engenharia, SA, nomeado por deliberação social unânime de 12 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Engenharia, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Alexandra Sofia Vieira Nogueira Barbosa, vogal do conselho de administração da IP Engenharia, SA, nomeada por deliberação social unânime de 12 de setembro de 2022, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos do disposto no artigo 19.º dos estatutos da IP Engenharia, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pela IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA:

Miguel Jorge de Campos Cruz, presidente do conselho de administração da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, nomeado por deliberação social unânime de 1 de agosto de 2023, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos disposto no 19.º artigo dos estatutos da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Gina Maria dos Santos Pimentel, vogal do conselho de administração da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA, nomeado por deliberação social unânime de 4 de agosto de 2023, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho nos termos disposto no 19.º artigo dos estatutos da IP Telecom, Serviços de Telecomunicações, SA e vinculando a empresa nos termos do artigo 20.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ:

António Barata Domingues, na qualidade de presidente Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

Luís Filipe da Costa Custódio, na qualidade de vogal do Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

Paulo Alexandre Martins Mendes, na qualidade de secretário da direção do Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

Depositado a 27 de novembro de 2024, a fl. 82 do livro n.º 13, com o n.º 309/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Skyshare - Sindicato dos Tripulantes da Netjets - SSTN que passa a denominar-se Skyshare - Sindicato Nacional dos Tripulantes da Netjets - SSTN - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 13 de agosto de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022.

PARTE I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

(Denominação, âmbitos subjetivo, objetivo e geográfico, fins e duração)

1- O sindicato é designado por «Skyshare - Sindicato Nacional dos Tripulantes da Netjets», ou, abreviadamente, «SSTN».

2- O SSTN visa ser a associação sindical portuguesa representativa dos direitos e interesses dos tripulantes de cabine e pilotos com contrato de trabalho ativo com a Netjets Management Limited ou a Netjets Transportes Aéreos, SA e que não assumam cargos de gestão nessas sociedades.

3- O âmbito de ação do SSTN situa-se no território de Portugal continental e insular e qualquer território onde os seus associados residam ou prestem trabalho.

4- O SSTN é criado por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

(Sede)

1- O SSTN tem a sua sede em Rua Actor Taborda, 31, 2.º dt.º, 1000-007 Lisboa.

2- Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da comissão executiva, delegações ou outras formas de representação noutras localidades, dentro ou fora do território nacional.

PARTE II

Princípios fundamentais, atribuições e competências

Artigo 3.º

Princípios fundamentais

1- O SSTN é independente do Estado, de quaisquer outras pessoas coletivas de direito público, do patronato,

dos partidos políticos e de instituições religiosas.

2- A organização e gestão do SSTN regem-se por princípios democráticos, sendo garantida a eleição livre e a destituição dos seus órgãos coletivos, bem como a livre discussão de todas as questões sindicais.

3- O exercício de funções em qualquer órgão do SSTN é incompatível com o exercício de qualquer cargo num órgão soberano ou em órgãos de gestão de instituições ou sociedades do setor da aviação comercial, exceto quando em representação dos trabalhadores.

4- O SSTN agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os pilotos e tripulantes de cabine interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas.

Artigo 4.º

(Atribuições)

O objeto do SSTN consiste em:

- a) Negociação de instrumentos de regulamentação coletiva;
- b) Apoio aos associados em questões de relações laborais e demais temas relacionados com o emprego;
- c) Esclarecimento de questões jurídicas aos associados;
- d) Reunião e fomento de ação coletiva e ações industriais dos associados junto das entidades empregadoras;
- e) Prestação de apoio jurídico e contencioso aos associados;
- f) Fomento dos direitos laborais e da melhoria das condições de emprego dos associados.

Artigo 5.º

(Competências)

Com vista à prossecução das atribuições referidas no artigo anterior, compete ao SSTN:

- a) A defesa e promoção, individual ou coletiva, dos direitos e interesses profissionais e sociais dos seus associados;
- b) Promover, isoladamente ou em estreita cooperação com a Skyshare UK e outras entidades, o estatuto do piloto e da tripulação de cabine;
- c) A representação dos seus associados perante quaisquer organismos ou autoridades, dos seus empregadores e de autoridades políticas, administrativas e judiciais, para defesa e promoção dos direitos e interesses referidos na alínea anterior;
- d) A prestação de assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho;
- e) A participação na elaboração da legislação relacionada com a atividade profissional dos seus associados;
- f) A promoção da solidariedade e união entre os seus associados;
- g) A promoção do aperfeiçoamento profissional, técnico, social e cultural dos seus associados;
- h) A promoção e organização de ações conducentes à concretização das justas pretensões dos associados;
- i) A colaboração com as autoridades competentes, nacionais ou internacionais, com outras associações profissionais e com as empresas de transporte aéreo tendo em vista o desenvolvimento da aviação comercial;
- j) Acompanhar e promover a aplicação dos instrumentos referidos na alínea anterior e da legislação do trabalho;
- k) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de atividade, por iniciativa própria ou mediante solicitação de outras organizações públicas ou privadas;
- l) Manter os seus associados informados através de circulares ou por outros meios eletrónicos.

PARTE III

Associados, quotização e medidas disciplinares

CAPÍTULO 1

Dos associados

SECÇÃO 1

Admissão

Artigo 6.º

(Filiação)

1- Podem filiar-se no SSTN todos os pilotos e tripulantes de cabine com contrato de trabalho ativo com a Netjets Management Limited ou a Netjets Transportes Aéreos, SA e que não assumam cargos de gestão nessas sociedades.

2- Nenhum associado poderá estar filiado noutra associação portuguesa com o mesmo âmbito do SSTN.

3- A filiação simultânea na SkyShare UK e na SSTN é permitida considerando as jurisdições contratuais distintas.

Artigo 7.º

(Admissão)

1- A admissão dos associados é da competência da comissão executiva.

2- O pedido de admissão deve ser formulado no sítio *web* da Skyshare (SSTN) e incluir o endereço de correio eletrónico, o domicílio e outros contactos referidos no sítio *web* para efeitos de receção, conhecimento e reconhecimento de futuras comunicações.

3- A comissão executiva pode aceitar a filiação imediata e automática de todos os candidatos filiados no sindicato Skyshare UK Trade Union, a mero pedido enviado via *email* por estes candidatos sem necessidade da observância pelo candidato de qualquer outro formalismo.

4- Será estabelecido um processo de verificação da identidade, elegibilidade e intenção de adesão dos candidatos.

5- A decisão de admissão tomada pela comissão executiva deve ser comunicada por escrito, por meio de correio eletrónico, ao candidato no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da receção da candidatura em questão.

6- O pedido de admissão é um ato pessoal, o qual não pode ser efetuado por procurador ou qualquer outro representante.

Artigo 8.º

(Recusa de admissão)

1- A comissão executiva pode recusar a admissão de um candidato, nomeadamente se este:

- a) Tiver prestado falsas declarações;
- b) Não preencher os requisitos do artigo 6.º supra;
- c) Não formular o pedido de admissão nos termos indicados no artigo anterior.

2- As admissões baseadas em falsas declarações são nulas, produzindo tal nulidade efeitos a partir da data da deliberação da comissão executiva que tiver determinado o cancelamento da inscrição de associado.

3- A recusa de admissão do associado deve ser fundamentada e a sua motivação deve ser comunicada ao candidato no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da receção do pedido de admissão.

4- A comissão executiva pode remeter o processo de admissão de um candidato para deliberação em assembleia geral, a convocar no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data do pedido de admissão.

5- O candidato pode recorrer da recusa para a assembleia geral, por comunicação escrita ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual, caso entenda que a recusa carece de fundamento ou justificação, submeterá a questão ao voto na assembleia geral seguinte.

Artigo 9.º

(Associados e categorias)

São estabelecidas as seguintes categorias de associados:

- a) Associados reformados;
- b) Associados efetivos;
- c) Associados honorários.

Artigo 10.º

(Associados reformados)

Os pilotos reformados e tripulantes de cabine reformados terão podem, caso assim o desejem, manter a condição de associados.

Artigo 11.º

(Regime)

1- Os associados reformados gozam de todos os direitos e estão sujeitos a todos os deveres decorrentes dos presentes estatutos, ressalvadas as exceções previstas nos mesmos.

2- Os associados reformados só poderão desempenhar funções na mesa da assembleia geral ou no conselho fiscal.

3- Os pilotos e tripulantes de cabine que, exercendo um mandato na comissão executiva, adquiram, no decurso do referido mandato, as condições para a passagem à categoria de associados reformados podem, com o voto maioritário da comissão executiva, continuar a exercer as respetivas funções para que foram eleitos até ao termo do seu mandato. Se o cargo vagar e faltarem mais de 8 meses até ao termo do respetivo mandato, o lugar será preenchido pelos candidatos seguintes ao mesmo cargo na última eleição que tiverem recebido o maior número de votos. A comissão executiva apenas nomeará diretamente outro associado efetivo se nenhum dos candidatos mais votados seguintes aceitar preencher o cargo vago.

4- Os associados reformados estão isentos do pagamento de quotas.

5- Os direitos de voto dos associados reformados estão limitados às matérias que lhes digam diretamente respeito. Contudo, os direitos e deveres enquanto membros dos órgãos sindicais que eventualmente ocupem permanecem inalterados até ao termo do mandato.

Artigo 12.º

(Associados efetivos)

1- São associados efetivos os associados que não estejam reformados.

2- Os associados efetivos gozam de todos os direitos e estão sujeitos a todos os deveres previstos nos presentes estatutos.

Artigo 13.º

(Associados honorários)

1- São associados honorários as pessoas singulares ou coletivas que desenvolvam ou hajam desenvolvido atividade relevante e meritória em favor da aviação comercial e/ou do SSTN.

2- Compete à comissão executiva decidir a concessão da qualidade de associado honorário. Qualquer associado pode propor uma pessoa singular como associado honorário mediante pedido endereçado à comissão executiva.

Artigo 14.º

(Regime)

1- Os associados honorários gozam de todos os direitos e estão sujeitos a todos os deveres decorrentes dos presentes estatutos, ressalvadas as exceções previstas nos mesmos.

2- Os associados honorários não podem votar em assembleia e estão isentos do pagamento de quotas.

3- Os associados honorários não gozam de capacidade eleitoral ativa nem de capacidade eleitoral passiva.

SECÇÃO II

Direitos e deveres dos associados

Artigo 15.º

(Direitos)

São direitos dos associados, nos termos dos presentes estatutos e ressalvadas as exceções previstas nos mesmos:

- a) Participar e intervir nas assembleias gerais, onde podem apresentar propostas, moções, requerimentos ou outros documentos pertinentes;
- b) Eleger e ser eleitos para os órgãos/estruturas do SSTN;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos do disposto nos presentes estatutos;
- d) Participar em todas as atividades do SSTN;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo SSTN ou por organizações em que este esteja filiado, nos termos dos respetivos estatutos;
- f) Ser esclarecidos pelos órgãos/estruturas do SSTN dos motivos e fundamentos dos atos destes;
- g) Recorrer para a assembleia geral das decisões tomadas em sede disciplinar, bem como de todas as decisões tomadas em violação dos estatutos ou contrárias a deliberações validamente tomadas;
- h) Ter acesso às contas, orçamentos e outros documentos, contanto que não sejam classificados como confidenciais pela comissão executiva.

Artigo 16.º

(Direito de tendência)

1- O sindicato, pela sua própria natureza democrática, reconhece a existência na sua estrutura de diversas correntes de opinião político-ideológicas, cuja organização é, porém, externa ao movimento do sindicato e da exclusiva responsabilidade dos apoiantes daquelas correntes de opinião.

2- As tendências das correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- A todos os associados é garantido o direito de tendência, o que se traduz na liberdade de agremiação de vontades e opiniões diversas.

5- A tendência tem o direito de se organizar e de se exprimir livremente com outros associados, sem vincular os órgãos sindicais.

6- A tendência tem de representar, pelo menos, 20 % do total de associados.

7- A tendência formaliza a sua constituição junto da comissão executiva, entregando a lista nominal dos associados que a compõem, assinada e acompanhada de uma declaração de cada associado, mencionando que aceita participar na tendência identificada, devendo este procedimento ser renovado anualmente, até 31 de dezembro.

Artigo 17.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições dos estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, tomadas de acordo com o disposto nos estatutos;
- c) Participar e permanecer envolvidos nas atividades do SSTN participando na assembleia geral, nos termos dos estatutos, ou em grupos de trabalho, desempenhando as funções para que foram eleitos ou nomeados, salvo impedimento por motivo justificado;
- d) Desempenhar as funções nas comissões ou delegações para que foram nomeados pela comissão executiva e/ou eleitos, salvo motivo devidamente justificado;
- e) Pagar pontualmente as quotizações, ressalvadas as exceções previstas nos presentes estatutos;
- f) Apoiar ativamente as ações do sindicato na prossecução das suas atribuições e agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos;

- g) Respeitar os membros dos órgãos/estruturas do sindicato e os demais associados;
- h) Comunicar à comissão executiva, no prazo máximo de 30 dias, a alteração na sua situação profissional, a mudança de domicílio ou demais contactos, a reforma, a incapacidade por doença, a alteração na remuneração ou a situação de desemprego.

SECÇÃO III

Suspensão, perda da qualidade e readmissão de associado

Artigo 18.º

(Suspensão temporária da qualidade de associado)

- 1- É suspensa temporariamente a qualidade de associado em caso de atraso no pagamento superior a 7 dias. Os direitos de voto são imediatamente suspensos no momento em que o prazo de pagamento é excedido até ao momento em que o pagamento é recebido.
- 2- A qualidade de associado é temporariamente suspensa quando o associado assume qualquer cargo de gestão na Netjets Management Limited ou na Netjets Transportes Aéreos, SA.
- 3- A comissão executiva comunicará ao respetivo associado a suspensão temporária da qualidade de associado no prazo de 7 dias a contar da ocorrência dos factos mencionados nos números anteriores, por correio eletrónico.
- 4- A suspensão temporária da qualidade de associado determina a perda de todos os direitos inerentes à respetiva categoria, embora não exonere o associado do cumprimento dos restantes deveres a que, nos termos dos estatutos, está adstrito.

Artigo 19.º

(Perda da qualidade de associado)

- 1- Independentemente da respetiva categoria, perdem a qualidade de associado aqueles que:
 - a) O requeiram por correio eletrónico ou carta, registada com aviso de receção ou pessoalmente com registo de entrega, dirigida à comissão executiva;
 - b) Cessem a atividade profissional de piloto ou tripulante de cabine, salvo se por efeito de reforma ou vejam ser-lhes cancelada definitivamente, por situação de incapacidade, a licença de voo pela autoridade aeronáutica competente;
 - c) Tenham sido punidos com a pena de expulsão;
 - d) Deixem de proceder ao pagamento da respetiva quotização, nos termos do número seguinte.
- 2- Perdem a qualidade de associado os associados efetivos que deixem de pagar as suas quotas durante um período de 6 meses consecutivos e não procedam ao seu pagamento no prazo de 1 mês após o respetivo aviso solicitando o referido pagamento.
- 3- A decisão sobre a perda da qualidade de associado prevista nas alíneas c) e d) e no número 2 é da competência da comissão executiva, após a verificação dos respetivos pressupostos.
- 4- A decisão referida no número anterior deve ser comunicada ao associado por escrito, através de carta registada com aviso de receção ou pessoalmente com registo de entrega.
- 5- Da decisão da comissão executiva cabe recurso, o qual deve ser interposto no prazo de 10 dias a contar da data da receção da comunicação referida no número anterior.
- 6- O recurso referido no número anterior deve ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral, que pode decidir, após avaliar o recurso, submeter a questão da reversão da decisão da comissão executiva ao voto da assembleia geral.
- 7- Um antigo associado pode ser readmitido como associado efetivo mediante requerimento à comissão executiva e reatamento do pagamento das respetivas quotas, caso a comissão executiva dê parecer favorável à readmissão.
- 8- A comissão executiva pode, segundo o seu critério, retirar a qualidade de associado honorário a quaisquer associados honorários.
- 9- A comissão executiva pode deferir a questão da retirada da qualidade de associado honorário à assembleia geral, que decidirá sobre a aprovação, ou não, dessa retirada.

CAPÍTULO II

Da quotização

Artigo 20.º

(Quotas)

- 1- As quotas constituem receitas do sindicato e podem ser ordinárias ou suplementares.
- 2- As quotas ordinárias são pagas anualmente pelos associados no montante proposto pela comissão executiva e aprovado pela assembleia geral.
- 3- O montante da quota já previamente paga à Skyshare UK será tido em conta.
- 4- As quotas suplementares são definidas em assembleia geral, mediante proposta da comissão executiva, devendo ser pagas no prazo fixado na respetiva decisão.
- 5- As quotas ordinárias iniciais serão fixadas sob a forma de taxa anual nos seguintes valores por categoria:
 - a) 240,00 euros para comandantes;
 - b) 150,00 euros para primeiros oficiais; e
 - c) 100,00 euros para tripulantes de cabine.

Artigo 21.º

(Isenção)

- 1- Estão isentos do pagamento de quotas os associados que, por situação de incapacidade, vejam ser-lhes definitivamente cancelada a sua licença de voo pela autoridade aeronáutica competente.
- 2- Mediante requerimento fundamentado e em situações excecionais, a comissão executiva pode isentar do pagamento de quotas os associados que assim o queirem.
- 3- A decisão da comissão executiva será reduzida a escrito e devidamente registada em ata, devendo indicar as motivações e os termos e condições da isenção.

Artigo 22.º

(Cobrança de quotas, afetação e transferências de fundos e bens)

- 1- As quotas são pagas diretamente pelos associados, uma vez por ano, de acordo com o calendário definido pela comissão executiva.
- 2- As receitas provenientes das quotas destinam-se à cobertura das despesas normais necessárias do sindicato e à prossecução dos objetivos definidos nos presentes estatutos.
- 3- O esgotamento da receita mencionada no número anterior pode ser suprido através de fundos provenientes de quotas suplementares.
- 4- O sindicato poderá receber transferências de fundos e bens de outras organizações sindicais, quer nacionais ou internacionais, que se destinarão também aos fins previstos no número 2 anterior.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 23.º

(Sanções)

- 1- Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:
 - a) Advertência por escrito;
 - b) Suspensão temporária de direitos;
 - c) Expulsão.
- 2- A determinação da sanção disciplinar aplicável é feita em função da culpa do associado e das circunstâncias concretas da ocorrência dos factos contrários aos estatutos.
- 3- A aplicação de sanção disciplinar não depende de aplicação prévia de qualquer sanção disciplinar anterior.
- 4- As sanções estão indicadas por ordem de gravidade, da alínea a) à alínea c) supra, sendo aplicáveis dependendo dos factos em questão.
- 5- A suspensão temporária de direitos não pode ser inferior a 1 (um) nem superior a 36 (trinta e seis) meses.

Artigo 24.º

(Princípio da audiência prévia)

Nenhuma sanção pode ser aplicada sem que ao associado sejam concedidas todas as possibilidades de defesa em procedimento disciplinar adequado, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 25.º

(Competência disciplinar)

A comissão executiva é o órgão competente para a aplicação de quaisquer sanções.

Artigo 26.º

(Procedimento disciplinar)

1- O procedimento disciplinar contra qualquer associado será obrigatoriamente reduzido a escrito e obedecerá sempre ao princípio do contraditório.

2- O procedimento disciplinar poderá, caso tal se justifique, ser iniciado com uma fase de averiguações preliminares, cuja duração não deverá exceder 15 dias, exceto quando prorrogada em situações justificáveis, devendo essa justificação ser reduzida a escrito e lavrada nos autos.

3- A nota de culpa será sempre notificada ao associado, devendo conter a descrição completa e especificada dos factos de que é acusado.

4- O associado dispõe de um prazo de 10 dias, contados da receção da nota de culpa, para consultar o processo e apresentar a sua defesa, também por escrito, podendo requerer as diligências probatórias pertinentes que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar rol de testemunhas.

5- A decisão disciplinar cabe à comissão executiva, carecendo de um voto maioritário e sendo tomada no prazo máximo de 30 dias a contar do final da fase referida no número anterior, sendo notificada por escrito ao associado.

6- Todo o procedimento disciplinar é conduzido pela comissão executiva, que pode delegar essa competência a qualquer representante que entender adequado. Contudo, a decisão final não pode ser delegada.

TÍTULO IV

Organização e funcionamento

CAPÍTULO I

Órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 27.º

(Órgãos do sindicato)

Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direção ou comissão executiva, designada como «comissão executiva» nos presentes estatutos; e
- d) O conselho fiscal.

Artigo 28.º

(Duração dos mandatos)

1- Os órgãos do sindicato são eleitos diretamente, salvo se os estatutos preverem a nomeação direta, por um período de 2 (dois) anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos por igual período de tempo, salvo o disposto no número seguinte.

2- O presidente da comissão executiva não pode desempenhar tais funções por mais de dois mandatos consecutivos.

Artigo 29.º

(Cessação do mandato)

1- O mandato dos membros dos órgãos do sindicato pode cessar:

- a) Por incapacidade permanente e definitiva;
- b) Por destituição deliberada em assembleia geral;
- c) Por renúncia;
- d) Por incompatibilidade superveniente;
- e) Por caducidade;

f) No caso de um membro da comissão executiva, se o mesmo faltar a 3 reuniões consecutivas deste órgão sem apresentar uma justificação que seja aceite pela maioria dos outros membros desse órgão.

3- Nos casos de renúncia coletiva ou renúncia da maioria dos membros da comissão executiva, com exceção da destituição do órgão em assembleia geral, serão convocadas eleições no prazo máximo de 60 dias a contar da data da renúncia que desencadear a aplicação da presente disposição.

4- Nos casos previstos no número anterior, os membros da comissão executiva mantêm-se no exercício de funções até ao início do mandato dos novos órgãos, assegurando somente a gestão administrativa corrente do sindicato, exceto mandato diverso conferido em assembleia geral especialmente convocada para o efeito.

5- A cessação do mandato da comissão executiva nos termos do número 3 implica a cessação do mandato de todos os outros órgãos, sendo aplicável o disposto nos números 3 e 4 do presente artigo.

Artigo 30.º

(Cessação do mandato do presidente da comissão executiva)

1- A cessação do mandato do presidente da comissão executiva, independentemente da causa, implica a sua substituição pelo vice-presidente.

2- Se o mandato do vice-presidente também cessar, os restantes membros da comissão executiva escolherão um presidente interino até se poder proceder à eleição de um novo presidente e membro da comissão executiva.

Artigo 31.º

(Destituição de outros órgãos)

1- Os membros da comissão executiva ou do conselho fiscal podem ser destituídos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação aprovada por maioria de dois terços do número total de associados.

2- A assembleia geral que tiver deliberado a destituição da maioria ou totalidade dos membros da comissão executiva pode optar por nomear uma comissão interina para assegurar as operações correntes até o novo processo eleitoral ser concluído e os novos membros dos órgãos serem empossados.

3- Se a comissão interina não for eleita, a mesa da assembleia geral assumirá as operações correntes até o novo processo eleitoral ser concluído e os novos membros dos órgãos serem empossados.

4- O novo processo eleitoral deve ser concluído no prazo máximo de 90 dias a contar da data da deliberação de destituição.

CAPÍTULO II

Assembleia geral

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 32.º

(Constituição)

A assembleia geral é o órgão soberano do sindicato com competência deliberativa e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 33.º

(Competência)

Compete à assembleia geral:

- a) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, em assembleia geral convocada para o efeito;
- b) Deliberar, mediante proposta da comissão executiva, sobre a filiação ou a manutenção da representação do SSTN noutras organizações;
- c) Deliberar sobre a fusão e dissolução do sindicato e sobre a forma de distribuição ou liquidação do seu património;
- d) Deliberar, sob proposta da comissão executiva, sobre a aquisição, oneração e alienação de bens imóveis;
- e) Resolver, em última instância, todos os diferendos que possam surgir entre os diversos órgãos do sindicato ou entre estes e os associados;
- f) Deliberar sobre a declaração de greve e outras ações coletivas;
- g) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pelos órgãos do sindicato ou pelos associados;
- h) Deliberar sobre o valor das quotas, sobre possíveis taxas de inscrição e sobre quotas suplementares;
- i) Exercer todas as demais competências previstas nos presentes estatutos e não compreendidas nas competências próprias de outros órgãos;
- j) Deliberar sobre todos os assuntos que lhe forem submetidos nos termos dos presentes estatutos; e
- k) Exercer todas as competências previstas em disposições legais imperativas.

Artigo 34.º

(Reuniões da assembleia geral)

- 1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária anual.
- 2- A assembleia geral deve reunir em sessão extraordinária:
 - a) Por iniciativa da comissão executiva;
 - b) A requerimento de, pelo menos, vinte por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
 - c) Por iniciativa da mesa da assembleia geral, em caso de urgência na deliberação de um assunto da competência da assembleia geral.
- 3- As reuniões podem ter lugar por meio de plataformas eletrónicas, cabendo à mesa da assembleia geral assegurar as diligências necessárias para garantir o exercício dos direitos de voto e o cumprimento dos demais requisitos necessários à boa execução da reunião. As reuniões terão igualmente um local físico indicado para os associados que pretendam estar fisicamente presentes.

Artigo 35.º

(Convocação)

- 1- A assembleia geral ordinária será convocada pela comissão executiva, mediante o envio de uma mensagem de correio eletrónico a todos os associados com uma antecedência mínima de 15 dias e a publicação da convocatória nos termos legalmente previstos para os atos das sociedades comerciais.
- 2- A convocatória deve indicar a data, hora e local e/ou a ligação para fazer estabelecer o contacto com a assembleia geral, bem como os pontos da ordem de trabalhos sujeitos a deliberação e votação. A ordem de

trabalhos apenas pode ser alterada ou incluir novos assuntos para votação até dois dias antes da data da assembleia geral.

3- A ordem de trabalhos da assembleia geral deve ser mantida permanentemente atualizada no sítio *web* do sindicato até ao dia da reunião.

4- Os pedidos de convocação de assembleia geral extraordinária, nos termos das alíneas *a)* e *b)* do número 2 do artigo anterior, deverão ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, juntamente com prova do requerimento assinado por, pelo menos, 20 % dos associados no caso do requerimento previsto na alínea *b)*.

5- A mesa da assembleia geral informará todos os associados do seu endereço de correio eletrónico para o qual os referidos requerimentos poderão ser enviados.

6- O presidente da mesa da assembleia geral fará a convocação no prazo máximo de 30 dias após a receção dos requerimentos indicados no número 3 do presente artigo, ou no prazo de 5 a 10 dias quando solicitado pela comissão executiva por motivos de urgência que terá de comunicar por escrito à mesa da assembleia geral.

Artigo 36.º

(Quórum)

1- As reuniões da assembleia geral terão início à hora constante da respetiva convocatória, desde que se encontre presente a maioria do número de associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A assembleia geral pode ter lugar 15 minutos após a hora marcada, com qualquer número de associados, sem prejuízo do disposto nas normas legais imperativas.

Artigo 37.º

(Votação)

1- As deliberações da assembleia geral só poderão ter por objeto assuntos constantes da respetiva convocatória.

2- Salvo disposição em contrário, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta, desde que um mínimo de 60 % do total dos seus membros exerça o direito de voto.

3- É permitida a representação por procuração, não podendo cada associado ser portador de mais do que 5 procurações.

4- As procurações apenas podem ser utilizadas em deliberações constantes da ordem de trabalhos.

5- Em caso de reunião por videoconferência, as procurações devem ser enviadas para a mesa da assembleia geral por qualquer meio adequado que este órgão definir na convocatória.

6- A assembleia geral deve ser sempre mantida aberta por um período mínimo de dois dias, permitindo aos associados votar, caso queiram, através de um mecanismo *online* que lhes seja disponibilizado, seja seguro e proporcione certeza quanto ao seu voto efetivo. O mecanismo de votação *online* deve igualmente assegurar que a informação necessária para tomar uma decisão razoavelmente informada está disponível em linha.

Artigo 38.º

(Mesa da assembleia geral)

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários. Na falta de participantes dispostos a exercer funções de secretário, a mesa pode funcionar apenas com o presidente.

2- O presidente da mesa da assembleia geral é eleito na eleição geral e nomeia os secretários.

3- Na falta ou impedimento do presidente, este poderá ser substituído por um dos secretários.

4- A mesa da assembleia geral pode funcionar com o mínimo de um dos membros que a compõem, sendo os membros em falta substituídos por associados escolhidos entre os presentes na reunião.

5- São aplicáveis, com as devidas adaptações, à mesa da assembleia geral, as disposições respeitantes à cessação do mandato dos órgãos do sindicato.

6- São aplicáveis, com as devidas adaptações, à mesa da assembleia geral, as disposições respeitantes às atas das reuniões da comissão executiva.

7- A mesa da assembleia geral deve criar um endereço de correio eletrónico que permita a comunicação com as diversas listas de candidatos.

Artigo 39.º

(Competência do presidente da mesa da assembleia geral)

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Dar posse aos órgãos eleitos;
- c) Dirigir o debate em reunião da assembleia geral, concedendo o uso da palavra a quem e pela ordem que o requeira, caso o entenda necessário;
- d) Manter e exigir a boa ordem no desenrolar da reunião;
- e) Assegurar todas as diligências e mecanismos para permitir a participação na assembleia geral por videoconferência e assegurar igualmente a disponibilidade de um sistema de votação em linha seguro;
- g) Assinar e despachar a ata da reunião da assembleia geral;
- h) Receber as listas de candidatos aos órgãos do sindicato e verificar a sua conformidade com os estatutos.

Artigo 40.º

(Competência dos secretários)

Compete aos secretários:

- a) Redigir, expedir e publicar as convocatórias;
- b) Coadjuvar ou substituir o presidente na condução da assembleia geral, em casos de falta ou impedimento daquele;
- c) Ler e elaborar as atas, bem como o expediente da assembleia;
- d) Promover a informação aos associados do teor das deliberações tomadas nas assembleias;
- e) Escrutinar as votações nas assembleias.

SECÇÃO IV

Eleição geral e processo eleitoral

Artigo 41.º

(Eleição geral)

A eleição geral é realizada em assembleia geral especialmente convocada para o efeito, também designada por assembleia geral eleitoral.

Artigo 42.º

(Capacidade eleitoral ativa e passiva)

Gozam de capacidade eleitoral ativa e passiva todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 43.º

(Cadernos eleitorais)

1- Até 14 dias após a data de convocação da assembleia geral eleitoral, a mesa da assembleia geral deverá elaborar cadernos eleitorais completos, dos quais deverão constar:

- a) O nome e o número do associado;
- b) A identificação da situação laboral.

2- A mesa da assembleia geral pode solicitar a cooperação da comissão executiva na elaboração dos cadernos eleitorais.

Artigo 44.º

(Convocação)

A assembleia geral eleitoral é convocada entre os últimos 120 e 100 dias do mandato dos órgãos, mediante o envio de uma mensagem de correio eletrónico a todos os associados com uma antecedência mínima de 15 dias e a publicação da convocatória nos termos legalmente previstos para os atos das sociedades comerciais.

Artigo 45.º

(Mesa da assembleia geral eleitoral)

1- A mesa da assembleia geral é a estrutura que organiza e fiscaliza o processo eleitoral mantendo a mesma composição.

2- Se o presidente da mesa da assembleia geral for candidato a qualquer cargo na comissão executiva, um dos outros membros da mesa da assembleia geral deverá substituí-lo assim que aquele apresente a sua candidatura.

3- Se algum dos outros membros for candidato a qualquer cargo na comissão executiva, o presidente da mesa da assembleia geral deverá substituí-lo assim que aquele apresente a sua candidatura.

Artigo 46.º

(Regulamento)

A mesa da assembleia geral aprova o Regulamento das Eleições Gerais antes de convocar a assembleia geral eleitoral.

Artigo 47.º

(Data das eleições)

1- Exceto nos casos previstos nos presentes estatutos, a assembleia geral eleitoral terá lugar entre os últimos 60 e 30 dias do mandato dos órgãos.

2- A data da assembleia geral eleitoral é fixada no prazo acima referido pelo presidente da mesa da assembleia geral, sob proposta da comissão executiva.

3- As eleições para todos os cargos eleitos do SSTN têm lugar na mesma assembleia geral eleitoral.

Artigo 48.º

(Candidatos)

1- A apresentação dos candidatos deve ser feita entre 90 e 70 dias antes do final do mandato dos órgãos eleitos em vigor, ou até 15 dias antes da data das eleições, se estas forem realizadas no seguimento de destituição do cargo que exija novas eleições.

2- Qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos pode candidatar-se a um dos cargos eleitos do SSTN, mas não pode ser candidato a mais do que um órgão do sindicato numa eleição geral.

3- Um candidato pode candidatar-se a diferentes cargos na comissão executiva. Nesse caso, os seus votos são considerados em separado relativamente a cada cargo candidatado, com a seguinte ordem de prioridade:

- a) Presidente;
- b) Secretário-geral;
- c) Outro membro da comissão executiva.

4- As candidaturas são feitas até às 18h00 do último dia em que podem ser apresentadas.

Artigo 49.º

(Desistência de candidatura)

A desistência de candidatura deverá ser formalizada através de declaração dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 50.º

(Votação)

1- O voto é pessoal e secreto, não podendo ser efetuado por procurador ou qualquer outro representante.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, é admitido o voto eletrónico, que é o método de votação preferencial.

Artigo 51.º

(Prestador de serviços)

1- A mesa da assembleia geral contratará um prestador de serviços de escrutínio, que deve assegurar a total legitimidade e correção do processo de votação.

2- O referido prestador de serviços deve ser uma empresa de reputação estabelecida e o contrato subjacente a esses serviços deve estar disponível para consulta a qualquer das listas de candidatos.

Artigo 52.º

(Tomada de posse)

Os membros dos órgãos recém-eleitos tomarão posse no prazo máximo de 30 dias a contar da data do final do mandato dos membros cessantes.

CAPÍTULO III

Comissão executiva

Artigo 53.º

(Constituição)

1- A comissão executiva é o órgão encarregado da administração e gestão do SSTN.

2- A comissão executiva é composta por um número mínimo de 5 e um máximo de 9 membros. Se um número suficiente de candidatos apresentar candidatura, o número predefinido de membros é de 7, podendo ser de 9 se os primeiros 7 membros eleitos da comissão executiva deliberarem convidar até dois membros na primeira reunião do seu mandato, em cujo caso os dois novos membros serão os seguintes dois candidatos a membros da comissão executiva que tiverem obtido o maior número de votos.

3- A comissão executiva é constituída por:

a) Um presidente;

b) Um vice-presidente, escolhido de entre os membros eleitos da comissão executiva pela comissão executiva;

c) Um secretário-geral;

d) Um mínimo de dois outros membros, designados por vogais, da comissão executiva.

4- O vice-presidente substitui o presidente em caso de falta ou impedimento deste, salvo o disposto nos presentes estatutos quanto à cessação do mandato.

5- Todos os cargos da comissão executiva são cargos individualmente eleitos.

6- Os associados candidatam-se diretamente a cada um dos cargos, e se houver mais candidatos do que o número de cargos disponíveis em cada categoria prevista no número 3 supra, os associados com o maior número de votos assumirão o cargo.

Artigo 54.º

(Competência)

1- Compete à comissão executiva:

a) Dirigir, coordenar, gerir e administrar o sindicato de acordo com o disposto nos estatutos e com as orientações definidas no programa com que foi eleita;

b) Cumprir as disposições estatutárias e, bem assim, as deliberações da assembleia geral;

c) Administrar os bens do sindicato;

d) Celebrar contratos de locação de equipamentos;

e) Discutir, negociar e assinar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e outra regulamentação laboral, nos termos da lei em vigor;

f) Decidir sobre a concessão de subsídios/senhas de presença aos membros da comissão executiva e dos outros órgãos do SSTN pelo exercício das suas funções;

g) Aceitar ou rejeitar os pedidos de admissão de novos associados, nos termos dos estatutos;

h) Exercer o poder disciplinar, nos termos dos estatutos;

i) Elaborar regulamentos internos necessários à eficiência e modernização dos serviços administrativos;

j) Promover a constituição e funcionamento de grupos de trabalho para fins específicos;

k) Promover a constituição e funcionamento de comissões para apreciação de questões de natureza técnica ou disciplinar;

l) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas do ano anterior e, bem assim, o orçamento para o ano seguinte;

m) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleia extraordinária sempre que o entenda necessário e nos termos dos estatutos;

- n) Organizar e manter atualizado o ficheiro dos associados;
- o) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- p) Propor à assembleia geral a filiação ou manutenção da representação do SSTN em organismos nacionais e internacionais;
- q) Propor o valor das quotas, taxas de inscrição e quotas suplementares à assembleia geral;
- r) Arrecadar receitas e proceder à sua administração, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 55.º

(Competências dos membros da comissão executiva)

- 1- Compete ao presidente da comissão executiva:
- a) Coordenar o trabalho da comissão executiva;
 - b) Convocar e presidir às reuniões da comissão executiva e assegurar a implementação das deliberações tomadas;
 - c) Assinar toda a correspondência oficial, podendo delegar esta competência, como e quando assim o entender, em qualquer outro membro da comissão executiva;
 - d) Elaborar os relatórios anuais das atividades em conjunto com os outros responsáveis pelos diversos setores de atividade;
 - e) Visar documentos de receitas e despesas;
 - f) Abrir contas bancárias e proceder ao respetivo movimento juntamente com o tesoureiro;
 - g) Constituir mandatários para a prática de atos determinados e precisamente definidos no instrumento de representação.
- 2- Compete, em especial, ao vice-presidente:
- a) Substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos;
 - b) Coadjuvar o presidente no desempenho das suas funções.
- 3- Compete, em especial, ao secretário-geral:
- a) Zelar pelo património do sindicato;
 - b) Arrecadar e depositar as receitas;
 - c) Proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direção;
 - d) Coordenar todos os serviços de contabilidade e tesouraria do sindicato;
 - e) Organizar o balanço e proceder ao fecho de contas;
 - f) Abrir contas bancárias e proceder ao respetivo movimento juntamente com o presidente da comissão executiva;
 - g) Exarar as atas das reuniões da comissão executiva.

Artigo 56.º

(Reuniões e quórum)

- 1- A comissão executiva define a periodicidade das respetivas reuniões, devendo reunir no mínimo uma vez em cada dois meses.
- 2- O presidente da mesa da assembleia geral pode ser convidado a assistir às reuniões da comissão executiva, embora não possa exercer o direito de voto nas deliberações aí tomadas.
- 3- A comissão executiva pode decidir convidar outros membros de outros órgãos do sindicato e os delegados sindicais para assistir às suas reuniões, embora nenhum deles possa exercer o direito de voto nas deliberações aí tomadas.
- 4- A comissão executiva reúne com a maioria dos seus membros em exercício e delibera, também, com um mínimo de mais de metade dos seus membros em exercício.

Artigo 57.º

(Atas)

- 1- Devem ser exaradas atas, as quais devem ser rubricadas, com as deliberações tomadas e tudo o que tenha sido tratado em reunião.
- 2- A ata deve conter, em especial:
- a) A identificação do órgão, o lugar, o dia e a hora da reunião;
 - b) O nome dos participantes ou a lista de presenças, a qual será anexada à ata;

- c) A ordem de trabalhos constante da convocatória, caso esta exista;
- d) O teor das deliberações tomadas;
- e) Os resultados das votações;
- f) O sentido das declarações dos membros da direção, se estes o requererem;
- g) A assinatura de todos os participantes na reunião ou, quando a reunião seja realizada por videoconferência, um anexo contendo uma mensagem de correio eletrónico proveniente do endereço de correio eletrónico de cada participante confirmando e concordando com o teor da ata.

Artigo 58.º

(Responsabilidade)

1- Os membros da comissão executiva são solidariamente responsáveis pelos atos praticados no exercício das suas competências.

2- São isentos de responsabilidade decorrente de atos deliberados pela comissão executiva os membros da comissão executiva que:

- a) Tendo estado presentes na reunião, tenham manifestado o seu desacordo, em declaração registada em ata;
- b) Não tendo estado presentes na reunião, tenham declarado por escrito o seu desacordo, que será igualmente registado em ata.

Artigo 59.º

(Vinculação do sindicato)

O sindicato obriga-se pela assinatura:

- a) Do presidente e de outro membro da comissão executiva;
- b) Do vice-presidente e de 2 membros da comissão executiva em caso de ausência;
- c) Do vice-presidente e de 1 membro da comissão executiva em caso de destituição do presidente;
- d) Do(s) membro(s) da comissão executiva que tenha(m) recebido, em ata, delegação da comissão executiva para a prática de ato ou atos determinados;
- e) De mandatários no âmbito restrito dos poderes que lhes tenham sido conferidos para um fim determinado.

CAPÍTULO IV

Conselho fiscal

Artigo 60.º

(Constituição)

1- O conselho fiscal é composto por 3 membros, dos quais um é o presidente.

2- O presidente é eleito e nomeia os dois outros membros, dos quais um como vice-presidente para exercer as funções de presidente até ao final do mandato na sua ausência.

3- Se o presidente não puder nomear os outros membros por falta de associados dispostos a exercer tais funções, ele assumirá em exclusivo as funções deste órgão durante o mandato.

Artigo 61.º

(Competência)

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e demais regulamentação e a observância das normas de democraticidade interna do sindicato;
- b) Dar parecer sobre o orçamento, relatório e contas de exercício apresentados pela comissão executiva;
- c) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato e das restantes estruturas, bem como verificar a documentação da tesouraria;
- d) Conferir a regularidade das atas das reuniões da comissão executiva;
- e) Elaborar atas da sua atividade em livro apropriado.

2- O conselho fiscal reúne com a maioria dos seus membros em exercício e delibera, também, com um mínimo de mais de metade dos seus membros em exercício, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo anterior, caso em que as decisões da competência deste órgão são tomadas em exclusivo pelo seu presidente.

CAPÍTULO VI

Delegados sindicais

Artigo 62.º

(Delegados sindicais)

- 1- Os delegados sindicais trabalham em conjunto e em coordenação com a comissão executiva para prosseguir os objetivos do sindicato nos diferentes domínios para os quais são nomeados.
- 2- Os delegados sindicais são indicados pela comissão executiva.

TÍTULO V

Fusão e dissolução

Artigo 63.º

(Fusão e dissolução)

1- A fusão e a dissolução do sindicato só poderão ocorrer mediante deliberação tomada em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de todos os associados presentes ou representados, devendo as procurações utilizadas incluir poderes expressos e especiais para votar na fusão e dissolução.

2- Com exceção do disposto em normas legais imperativas, em caso de dissolução, a assembleia geral determina, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do ativo líquido ou dos bens do sindicato, desde já se clarificando que os bens da associação não poderão ser distribuídos pelos associados.

3- A assembleia geral determina quem procederá à liquidação, nos termos dos estatutos e em conformidade com as deliberações daquela.

TÍTULO VII

Alteração dos estatutos

Artigo 64.º

(Alteração dos estatutos)

Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, sendo exigido o voto favorável de três quartos do número dos associados presentes ou representados.

Registado em 26 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 6 do livro n.º 3.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****União dos Sindicatos de Bragança - US Bragança/CGTP-IN - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de outubro de 2024 para o mandato de três anos.

Carla Maria Rodrigues Alves Moreira, do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;

Carla Sofia Caldeira Capela Pires, do Sindicato dos Trabalhadores de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Cláudio Fernando Barros, do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;

Delfim Manuel Presto Gralhós, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins;

Eduardo Alexandre Almeida Alves, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

Felisbela Geraldês Marcelino Mesquita, do Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Felisbina Ramires Rodrigues Gomes, do Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

Francisco Manuel Esteves Marcos, do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins;

João Carlos da Costa Rodrigues, do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;

Márcio José Castro Pinheiro, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;

Maria Leonor Barreira Vila Ferreira, do Sindicato dos Professores do Norte;

Maria Teresa Teixeira Pereira, do Sindicato dos Professores do Norte;

Nelson Miguel Conde Pacheco, do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros - Substituição**

Na direção eleita em 12 de fevereiro de 2022, para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2022, foram efetuadas as seguintes substituições:

Raquel Maria Espadaneira Bolas é substituída por Célia de Jesus Castanho Pinheiro de Alcântara.
Márcio Filipe Silveira de Andrade é substituído por Joana Maria Pereira da Silva Matias.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2024, foi publicada a identidade dos membros da direção da Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro (FEVICOM) com inexatidão, pelo que se procede à sua retificação.

Assim, nas páginas 315 e 316, onde se lê:

«Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de outubro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Afonso Manuel Graçoeiro Gonçalves (...)
(...) Nuno Miguel Costa Gonçalves

Suplentes:

André Filipe Pereira Santos (...)
(...) Sandra Maria da Silva Carneiro.»

Deve ler-se:

«Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de outubro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Afonso Manuel Graçoeiro Gonçalves.
Álvaro de Almeida Lacerda.
André Alexandre Duarte Vicente Alves.
André Filipe Miranda Pires.
António Manuel Correia Amaro Costa.
Armando Manuel Grega Neves.
Avelino Sousa Abreu.
Carlos Castanheira Costa.
Carlos Jorge Feliciano Coelho.
Carlos Sérgio Peixoto Teixeira.
Clementina Meira Fernandes.
Daniel João Lima Reveles.
David Ferreira Vergueira.
Flávio Filipe dos Santos Silva.
Hélder Manuel Cruz Gabriel.
Hugo José Ferreira Domingues.

João Carlos Ferreira Alves.
João Filipe Guardado Guedes.
João Maria Rosa Isidoro.
João Diogo Ribeiro da Silva Pitacho.
José Manuel Grangeiro da Fonseca.
José de Sousa Valente Malta.
Maria de Fátima Marques Messias.
Malam Sonco.
Márcio de Jesus Pêcego.
Nuno Fernando Piedade Serpa.
Nuno Miguel Costa Gonçalves.
Patrícia Alexandra Mendes Henriques.
Roger Muaka Mbenza.
Rogério António Carvalho Alves Gomes.
Sandra Teresa Martins Castro.
Sandra Isabel Mestrinho Fonseca.
Susete Conceição Ruivo Gomes.
Victor Rui Rei Palma Paulino.
Vítor Hugo Delgado Palma.

Suplentes:

André Filipe Pereira Santos.
Hilário Carvalho Afonso de Barros.
Hugo André dos Santos Marques.
José Augusto Teixeira Gomes.
Luís Francisco da Silva Borges.
Luís Alberto Silva Cunha.
Lurdes Domingues Corgas.
Ruben André Gomes da Silva Pereira.
Sandra Maria da Silva Carneiro.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

AECC - Associação Empresarial do Concelho de Cascais - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 17 de abril de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e objeto

Artigo 1.º

A AECC - Associação Empresarial do Concelho de Cascais é uma entidade coletiva de direito privado e sem fins lucrativos, criada por tempo indeterminado, resultante da transformação da Associação Comercial do Concelho de Cascais, que, por sua vez, tinha já sucedido ao Grémio do Comércio do Concelho de Cascais, dos quais recebeu por transmissão todos os valores ativos e passivos.

Artigo 2.º

A associação tem a sua sede em Cascais, na Alameda dos Combatentes da Grande Guerra, 270, 2.º Esquerdo, ou noutro local que a assembleia geral venha a determinar, e pode abrir secções ou delegações dentro dos limites do concelho de Cascais, onde o interesse o justifique.

Artigo 3.º

1- Esta associação é constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei e nela podem inscrever-se as entidades singulares ou coletivas que exerçam ou venham a exercer atividades económicas nos sectores do comércio, serviço e ou indústria, no concelho de Cascais.

2- Os associados podem agrupar-se em sectores, correspondentes a uma ou mais atividades.

3- Para formalização de novos sectores mostra-se necessário que se reúnam no mínimo cinco entidades, podendo ser pessoas singulares ou coletivas.

Artigo 4.º

A AECC tem por fim o estudo e a defesa dos interesses relativos aos seus associados, competindo-lhe, para tanto, promover e praticar tudo quanto possa contribuir para o respetivo progresso técnico, económico e social, designadamente:

a) Definir linhas gerais de atuação, defesa e harmonização de interesses dos empresários, bem como zelar pelo exercício comum dos respetivos direitos e obrigações;

b) Representar junto de outras entidades públicas e privadas, como órgãos do poder local, federações e confederações, os interesses dos associados;

c) Proporcionar, direta ou indiretamente, aos associados/participados, serviços destinados a apoiar e incen-

tivas o respetivo desenvolvimento, nomeadamente, atuando como entidade prestadora de serviços externos na área da saúde e segurança no trabalho;

d) Organizar e manter atualizado o cadastro das empresas e recolher delas as informações necessárias ao funcionamento da associação;

e) Organizar a colaboração entre os associados, nos domínios do investimento, da pesquisa, da formação profissional e da organização do trabalho;

f) Organizar congressos, colóquios, seminários, conferências, reuniões e viagens de índole profissional para os associados, sempre que se justifique;

g) Editar publicações de interesse dos associados, difundindo conhecimentos de teor especializado;

h) Estudar e propor soluções para a problemática dos horários de funcionamento, para os diferentes ramos de atividades que representa;

i) Elaborar estudos necessários que visem promover soluções coletivas em questões de interesse geral, nomeadamente na regulamentação do trabalho, negociando e outorgando contratos coletivos de trabalho;

j) Prosseguir outros objetivos que sejam do interesse associativo, designadamente por via da atividade cooperativa e celebrando protocolos e parcerias com entidades diversas, destinados à prestação de serviços aos associados;

k) Coordenar e regular o exercício das atividades, representá-las e protegê-las das práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e bom nome, bem como defender todos e quaisquer interesses relacionados com o seu objeto e que a associação considere legítimos para as atividades que representa;

l) Participar e integrar outras entidades públicas e privadas, como confederações, federações e associações, em defesa dos interesses dos associados;

m) Participar e desenvolver, projetos e programas de âmbito diverso, locais, regionais, nacionais, europeus e internacionais, que visem dinamizar e desenvolver o tecido empresarial do concelho de Cascais e colmatar as suas necessidades, atendendo à vertente de utilidade pública atribuída à AECC;

n) Registrar marcas, patentes, logótipos e nomes de domínio, bem como, requerer o reconhecimento e propor alterações ao registo de denominações de produtos DOP (Denominação de Origem Protegida), IGT (Indicação Geográfica Protegida) ou ETG (Especialidade Tradicional Garantida), preparando os documentos necessários para o efeito;

o) Gerir, representar, promover e defender a denominação de um produto registado como DOP, como IGP ou como ETG e os respetivos operadores através dos meios legalmente admissíveis, sem prejuízo de garantir o direito à utilização das denominações registadas a todos os operadores não membros que notifiquem tal intenção e que demonstrem cumprir o caderno de especificações, no todo ou na parte que lhes seja aplicável.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 5.º

1- Podem ser associados da AECC as pessoas singulares ou coletivas, ou quaisquer outras entidades, que com fins lucrativos e em harmonia com as prescrições legais, exerçam qualquer atividade económica nas áreas do comércio, serviços e ou indústria no concelho de Cascais ou que de alguma forma se relacionem com o concelho.

2- Podem ser associados honorários da AECC, os empresários do concelho de Cascais, que tendo ou não, a sua inscrição ativa nesta associação, tenham realizado algum feito importante em prol da mesma.

3- O associado honorário será nomeado pela assembleia geral, sob proposta da direção, a qual fixará quais os termos, direitos e deveres decorrentes desta condecoração.

Artigo 6.º

A admissão dos sócios é da competência da direção, e efetua-se mediante pedido escrito do empresário que pretenda inscrever-se. O pedido deve ser acompanhado dos documentos necessários para comprovar o exercício de atividade económica no concelho.

Artigo 7.º

São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões gerais de setores;

- b)* Eleger e ser eleito para os cargos associativos;
- c)* Requerer a convocação da assembleia geral e das reuniões gerais de setores, nos termos dos estatutos;
- d)* Apresentar aos órgãos competentes da AECC as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins estatutários e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses dos associados;
- e)* Frequentar a sede da AECC e utilizar todos os seus serviços, nas condições definidas pela direção;
- f)* Usufruir de todos os benefícios e regalias que a associação deva proporcionar-lhe;
- g)* Ter o direito de examinar as contas e os registos da associação, nas épocas para tal designadas;
- h)* Desistir da sua qualidade de sócio, desde que apresente por escrito o pedido de demissão, ou por qualquer outra forma adequada demonstre essa sua intenção.

Artigo 8.º

São deveres dos associados:

- a)* Pagar a joia e pontual e regularmente as quotas e outros encargos associativos devidos por prestação de serviços ou outros;
- b)* Exercer os cargos associativos para que forem eleitos ou designados;
- c)* Comparecer e tomar parte nas assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- d)* Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da AECC e consecução dos seus fins;
- e)* Cumprir as determinações dos órgãos associativos, bem como as emergentes destes estatutos.

Artigo 9.º

1- Perdem a qualidade de associado:

- a)* Os que, por sua iniciativa, requeiram o cancelamento da inscrição, por escrito;
- b)* Os que tenham cessado a sua atividade na área desta associação;
- c)* Os que tenham praticado atos contrários aos objetivos desta associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;
- d)* Os que, tendo em débito quaisquer encargos ou mais de três meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que lhes for comunicado.

2- No caso referido na alínea *c)* do número anterior, a exclusão compete à direção, após consulta dos restantes órgãos associativos.

3- A perda da qualidade de associado, não confere ao mesmo qualquer direito ao património da associação, ou ao reembolso das importâncias com que para ela tenha contribuído.

CAPÍTULO III

Disciplina associativa

Artigo 10.º

1- Os associados estão sujeitos às seguintes penalidades:

- a)* Advertência por escrito;
- b)* Suspensão temporária dos seus direitos por um período, no máximo de 6 (seis) meses;
- c)* Expulsão.

2- Incurrem na sanção prevista na alínea *a)* os associados que de forma injustificada não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º

3- Incurrem as sanções previstas nas alíneas *b)* e *c)*, conforme a gravidade da infração, os associados que reincidirem na infração prevista no número anterior, os que não cumprirem o disposto nas alíneas *c)* e *d)* do artigo 9.º, e ainda os que pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos da associação ou dos associados.

Artigo 11.º

1- A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência da direção.

2- Com exceção da pena prevista na alínea *a)* do artigo supra, nenhuma sanção será aplicada ao associado, sem que lhe seja elaborado um prévio processo disciplinar.

3- O processo disciplinar será acionado mediante denúncia de qualquer associado, ou mediante conhecimento oficioso pela direção, dando origem a uma comunicação escrita, entregue ao associado, onde conste, de forma circunstanciada, os factos e a violação de deveres por este praticada.

4- O associado dispõe de 20 (vinte) dias, contados desde a data da notificação para apresentar defesa e arrolar os meios de prova que considere necessário.

5- Nos 20 (vinte) dias subsequentes, à apresentação de defesa, ou termo do prazo previsto no número anterior, a direção emitirá uma decisão final escrita e fundamentada, que entregará ao associado.

6- O associado pode no prazo de 10 (dez) dias, após a comunicação da decisão final, recorrer da mesma para a assembleia geral, mediante requerimento escrito e fundamentado.

7- O requerimento deverá ser dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, o qual no período máximo de 60 (sessenta) dias convocará uma assembleia geral extraordinária para apreciação do recurso, salvo se o prazo para a realização da assembleia geral ordinária, não for superior a 90 (noventa) dias, caso em que incluirá o recurso na ordem de trabalhos da mesma.

8- Da aplicação das penas previstas nas alíneas *b)* e *c)* do artigo 10.º cabe ainda recurso, nos termos gerais para os tribunais.

Artigo 12.º

A falta, sistemática e ou reiterada, de pagamento das quotas devidas à associação, além de poder dar lugar às sanções previstas nas alíneas *b)* e *c)* do artigo 10.º, não prejudica o recurso aos tribunais comuns para obtenção judicial das importâncias em dívida.

CAPÍTULO IV

Órgãos associativos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 13.º

São órgãos sociais da associação:

- Assembleia geral;
- Direção;
- Conselho fiscal.

Artigo 14.º

Mandato

1- Os membros dos órgãos associativos são eleitos por três anos, em assembleia geral eleitoral.

2- A destituição e renúncia integral dos órgãos associativos durante a 1.ª (primeira) metade do mandato em curso implicam a interrupção do mesmo, e a convocação de eleições gerais para o início de novo mandato.

3- O desempenho das funções nos órgãos da associação é gratuito, sem prejuízo do reembolso das despesas de representação contraídas no desempenho dos cargos.

4- Podem fazer parte dos referidos órgãos, todos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

5- Cada associado não pode, simultaneamente, ser titular de mais de um órgão.

6- Qualquer membro dos órgãos associativos eleitos, ou representante da pessoa coletiva associada que faça parte dos mesmos, ainda que cesse, trespasse ou ceda as suas participações sociais, poderá conservar o mandato até à realização de novas eleições, desde que o pagamento das quotas continue a ser assegurado e que para o efeito, seja ratificada essa continuidade em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

7- No caso de representante de pessoa coletiva associada, a continuidade prevista no número anterior carece, ainda, da retificação dessa entidade.

Artigo 15.º

Cessação de funções

Os titulares dos órgãos eleitos cessam as suas funções por:

- a) Termo do mandato;
- b) Perda do mandato;
- c) Renúncia;
- d) Destituição.

Artigo 16.º

Perda de mandato

Os titulares dos órgãos associativos perdem o seu mandato nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica, duradoura ou permanente, para desempenhar o cargo, no caso de pessoa singular;
 - b) Perda da qualidade de associado, com os fundamentos previstos no artigo 9.º
- 2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral, no prazo de 10 (dez) dias, após conhecimento de alguma das situações referidas no número anterior, declarar a perda do mandato dos titulares dos órgãos.

Artigo 17.º

Renúncia ao mandato

Os titulares dos órgãos associativos podem renunciar ao mandato, desde que o expressem por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 18.º

Destituição dos órgãos

- 1- Os órgãos associativos, no todo ou em parte, poderão ser destituídos por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito.
- 2- No caso de destituição integral dos órgãos sociais, a assembleia geral designa uma comissão, composta por 7 (sete) associados, que farão a gestão corrente da associação, até à tomada de posse dos novos membros eleitos.
- 3- Se a destituição integral dos órgãos sociais ocorrer durante a 1.ª (primeira) metade do mandato em curso, este interrompe-se, dando lugar a eleições gerais para contagem de novo mandato.

Artigo 19.º

Vacatura dos órgãos

- 1- Em caso de vacatura nos órgãos associativos da AECC, deverão realizar-se eleições parciais, para o preenchimento das vagas verificadas, a realizar no prazo máximo de 2 (dois) meses, contados da verificação.
- 2- O termo do mandato dos membros eleitos nas condições do número anterior coincidirá com os dos inicialmente eleitos.

Artigo 20.º

Processo eleitoral

- 1- A eleição dos membros dos órgãos sociais será feita, pelos associados na assembleia geral especificamente convocada para o efeito, por maioria absoluta dos associados presentes, em escrutínio secreto, de entre as listas completas e conjuntas, para a mesa da assembleia geral, para a direção e para o conselho fiscal, com especificação dos cargos a desempenhar.
- 2- Findo o período dos mandatos, os membros eleitos dos órgãos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.
- 3- As listas de candidatura aos órgãos associativos poderão ser propostas pela direção, pela comissão de gestão, no caso de destituição ou denúncia coletiva da direção, ou por um número de associados não inferior a 20 (vinte), sendo depois enviadas ao presidente da mesa da assembleia geral.
- 4- O processo eleitoral é fiscalizado por uma comissão eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, a qual será presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral.
- 5- Esta comissão constitui-se logo após o termo do prazo de apresentação das candidaturas para os órgãos sociais.
- 6- Os associados impossibilitados de comparecer no ato eleitoral, podem exercer esse direito por correspondência, mediante envio do voto em subscrito fechado, dentro de outro envelope, com identificação e número

do associado no exterior. O envelope deve estar endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral e ser remetido de forma a assegurar a sua receção, antes da abertura das urnas de voto.

7- A identificação dos associados será feita através do cartão de associado, certidão emitida pela Conservatória do Registo Comercial, caso seja pessoa coletiva ou sujeita a registo, bilhete de identidade ou documento equivalente. A identificação poderá, ainda, ser feita por dois associados presentes.

8- O escrutínio será efetuado imediatamente após a conclusão da votação, pela mesa de voto, a qual é constituída pela mesa da assembleia geral, ou por outras pessoas, num número mínimo de duas, especificamente designadas pelo presidente da mesa da assembleia geral.

9- Os resultados são proferidos de seguida, devendo a mesa de voto redigir uma ata, da qual constará obrigatoriamente os resultados do escrutínio e quaisquer ocorrências extraordinárias que se verifiquem.

10- O recurso interposto com fundamento na irregularidade do ato eleitoral deverá ser apresentado, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após o termo do ato eleitoral, ao presidente da comissão eleitoral.

11- A decisão da comissão eleitoral será comunicada aos recorrentes por escrito, no prazo de 24 (vinte e quatro horas), e afixada nas instalações da associação.

12- Da decisão da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário dos órgãos sociais, os quais deverão reunir e proferir decisão conjunta do recurso, no prazo máximo de 10 (dez) dias.

13- As eleições respeitarão o disposto no presente artigo e o definido em regulamento eleitoral aprovado pela assembleia geral.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 21.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente, dois secretários e um suplente.

2- Nenhum setor de atividade representado pela AECC poderá incluir mais de dois elementos neste órgão.

3- Incumbe ao presidente, para além do que resulta da lei e dos presentes estatutos, convocar as assembleias e dirigir os respetivos trabalhos.

4- O presidente poderá assistir às reuniões da direção sempre que o considere conveniente, mas sem direito a voto.

5- Cabe ao vice-presidente, auxiliar o presidente e substituí-lo nas suas faltas.

6- Cabe aos secretários, redigir as atas das assembleias, auxiliar e substituir o vice-presidente nas suas faltas.

Artigo 22.º

1- Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;

b) Deliberar sobre o relatório da direção, dos balanços e contas de cada exercício, dos orçamentos e do respetivo parecer do conselho fiscal;

c) Fixar e ou alterar as joias e as quotas a pagar pelos associados;

d) Nomear, sob proposta da direção os associados honorários, e fixar os respetivos termos da condecoração;

e) Pronunciar-se sobre todas as questões que nos termos legais ou estatutários, lhe sejam submetidos;

f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e sobre a fusão ou dissolução da associação;

g) Destituir a respetiva mesa, o conselho fiscal, a direção, ou qualquer dos membros dos órgãos associativos.

2- A assembleia geral reunir-se-á:

a) Ordinariamente, em março de cada ano, para apreciar e votar a aprovação do relatório e contas apresentado pela direção e o parecer do conselho fiscal referentes à gerência do ano anterior. No último trimestre do ano, quando deva ter lugar as eleições a que se refere a alínea a) do número 1.

b) Extraordinariamente, sempre que a sua mesa, a direção ou o conselho fiscal o julgue necessário, ou a pedido fundamentado e subscrito por 10 % ou 200 dos seus associados.

3- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa, ou seu substituto, por meio de aviso expedido para cada associado, preferencialmente por *e-mail* ou aviso postal, para os associados que não disponham de endereço eletrónico, sempre com antecedência mínima de 10 dias a contar da data em que a reunião terá lugar.

4- Da convocatória constará o dia, a hora e o local da reunião, bem como a ordem de trabalhos.

5- Não poderão ser tomadas deliberações estranhas à ordem de trabalhos.

6- A assembleia geral só poderá funcionar, em primeira convocatória, desde que esteja presente metade dos associados.

7- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, pode a assembleia funcionar com qualquer número de associados, em 2.^a (segunda) convocatória, 30m (trinta minutos) depois da hora marcada para a primeira.

8- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos, dos associados presentes.

9- As deliberações sobre alterações dos estatutos, assim como as da destituição de qualquer membro dos órgãos associativos, carecem de $\frac{3}{4}$ (três quartos) dos votos dos associados presentes.

10- A destituição integral dos órgãos sociais e a dissolução da AECC só poderão ocorrer por deliberação da assembleia geral, extraordinariamente convocada para o efeito, e desde que envolvam o voto favorável de $\frac{3}{4}$ (três quartos) de todos os associados.

Artigo 23.º

São atribuições da mesa da assembleia:

- a) Convocar a assembleia geral, nos termos estatutários, e dirigir os seus trabalhos;
- b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
- c) Dar posse aos órgãos diretivos;
- d) Assinar o livro de atas da assembleia geral.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 24.º

Da direção

1- À direção compete a representação e gestão administrativa da AECC.

2- A direção é composta por sete membros efetivos, um presidente, um vice-presidente, tesoureiro e quatro vogais, para além de dois suplentes.

3- Nenhum setor de atividade poderá incluir mais de dois elementos neste órgão.

4- Na lista eleitoral serão indicados os cargos a desempenhar por cada associado diretor.

5- Compete à direção:

- a) Representar a AECC em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da AECC;
- c) Administrar bens e fundos da AECC;
- d) Cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;
- e) Apresentar anualmente à assembleia geral, até fins de março, o relatório e contas da gerência, com o parecer do conselho fiscal;
- f) Elaborar até ao final de cada ano civil o orçamento, a ser votado pelo conselho fiscal e aprovado em assembleia geral;
- g) Propor à assembleia geral, ouvidos o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral, a tabela de joias e quotas a pagar pelos associados;
- h) Propor à assembleia geral, ouvidos o conselho fiscal e a mesa da assembleia geral, a atribuição da condecoração de associado honorário, e respetivo regime;
- i) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que se mostrem necessárias;
- j) Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- k) Constituir conselhos, comissões, grupos de trabalho ou outros órgãos, permanentes ou temporários;
- l) Reunir com os conselhos das secções e outros eventualmente criados, sempre que tenha de deliberar sobre matérias específicas desses conselhos ou secções.

6- Para obrigar a AECC são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, sendo obrigatoriamente uma destas assinaturas a do presidente ou a do tesoureiro.

7- Os membros da direção respondem solidariamente pelas irregularidades cometidas no exercício das suas funções.

8- Ficam porém isentos de responsabilidades, aqueles que expressamente tenham votado contra as deliberações tomadas ou que, não tendo participado nas respetivas reuniões, consignem em ata a sua discordância, na primeira reunião em que participem e tomem conhecimento do facto.

Artigo 25.º

1- São, em especial, atribuições do presidente da direcção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- c) Promover e coordenar os diversos setores das atividades da associação;
- d) Orientar superiormente os respetivos serviços;
- e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

2- Ao vice-presidente compete cooperar com o presidente, substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos, ou funções por ele delegadas.

Artigo 26.º

1- A direcção da associação reunirá sempre que julgue necessário, à convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros, mas obrigatoriamente uma vez em cada mês.

2- Haverá *quórum* deliberativo sempre que se encontrem presentes, pelo menos 4 (quatro) dos seus membros.

3- As decisões da direcção são tomadas por maioria simples dos votos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 27.º

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um vogal, eleitos em assembleia geral de entre os associados de atividades diferentes.

2- Nenhum setor de atividade poderá incluir mais de dois elementos neste órgão.

Artigo 28.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a atividade da AECC;
- b) Examinar, sempre que julgue conveniente e pelo menos trimestralmente, os livros de escrituração contabilística da associação e os serviços de tesouraria;
- c) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais apresentados pela direcção e, bem assim, sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direcção;
- d) Pronunciar-se sobre alterações no critério e montantes da quotização, antes de serem submetidos à assembleia geral;
- e) Fiscalizar o cumprimento das disposições legais e estatutárias;
- f) Assistir às reuniões da direcção, ainda que sem voto.

Artigo 29.º

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direcção da associação.

2- Haverá *quórum* deliberativo desde que se encontrem presentes pelo menos 2 (dois) dos seus membros.

3- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria simples dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

CAPÍTULO V

Das secções

SECÇÃO I

Artigo 30.º

Ao abrigo do disposto na alínea *k*) do número 5 do artigo 24.º, é constituído o conselho estratégico associativo, funcionando como um órgão de apoio à gestão da direção.

Artigo 31.º

Conselho estratégico associativo

1- O conselho estratégico associativo é um órgão de debate e reflexão estratégica, criado pela direção, que tem por objetivo analisar, refletir, debater e pronunciar-se sobre os grandes problemas e questões importantes que se deparam à atividade empresarial, à economia local, regional e nacional, à sociedade portuguesa em geral e à associação em particular, com vista a apoiar a direção na definição das grandes linhas estratégicas de orientação da atividade da associação.

2- O conselho estratégico associativo é composto por um presidente, um vice-presidente por ele nomeado, presidentes da assembleia e conselho fiscal, presidentes das secções e, ainda, por membros designados pela direção, sob proposta do presidente, de entre personalidades de reconhecido mérito no concelho de Cascais, pertencentes a setores diversificados no meio local.

3- O número de membros a designar pela direção, nos termos do número 2, não poderá exceder metade do número total dos membros oriundos dos outros órgãos eleitos e das secções.

4- O conselho estratégico associativo será presidido pelo presidente da direção.

5- Em alternativa ao disposto no número anterior, o presidente do conselho estratégico associativo pode ser eleito, integrando para o efeito a lista do candidato a presidente da direção ou, sempre que a direção, por proposta do seu presidente, entenda propô-lo à assembleia geral.

6- O conselho estratégico associativo funcionará nos termos do regulamento interno que vier a ser aprovado pelo próprio conselho.

SECÇÃO II

Artigo 32.º

Secções e setores de atividade

1- Para tratamento de assuntos de interesse específico próprio e para defesa de interesses circunscritos, os associados podem agrupar-se em secções e setores, conforme referência no número 2 do artigo 3.º

2- Os associados, desde que em número no mínimo de 5 (cinco), poderão agrupar-se em secções e setores de atividade, consoante a área empresarial ou outra, a que se dedicar, de modo a constituírem setores, com a maior representatividade para a defesa dos seus legítimos anseios e estudo de problemas específicos e dos interesses bem diversificados dos vários ramos de atividade.

3- As secções locais e setores de atividade são parte integrante da AECC e constituem a sua razão de ser, na sua atuação, na defesa dos interesses específicos de cada um deles, não podendo adotar, em circunstância alguma, orientação contrária aos fins da associação.

Artigo 33.º

1- As secções e os setores serão geridos por um conselho constituído por 3 (três) ou 5 (cinco) associados eleitos entre as entidades inscritas nas correspondentes secções, conselho que terá assento nas reuniões de direção, com voto deliberativo, sempre que forem discutidos assuntos específicos da atividade das secções.

2- A eleição a que se refere este artigo realizar-se-á nos termos que vierem a ser definidos nos regulamentos privados das secções.

Artigo 34.º

Compete aos conselhos das secções e setores de atividade:

- a) Orientar e coordenar as atividades representadas nas secções, promovendo para isso as necessárias reuniões;
- b) Estudar os problemas relacionados com as atividades a que as secções respeitem;
- c) Emitir parecer sobre os assuntos que a direção da associação submeter à sua consulta e prestar-lhe as informações que lhes forem solicitadas;
- d) Submeter à consideração da direção os assuntos e iniciativas julgadas convenientes às atividades agrupadas;
- e) Coordenar e harmonizar os interesses comuns dos respetivos membros.

Artigo 35.º

1- Os conselhos das secções e setores de atividade reunirão por iniciativa dos membros, sempre que o entendam ou a pedido do presidente ou da maioria dos membros da direção.

2- A direção da associação ou qualquer dos seus membros poderá assistir às reuniões dos respetivos conselhos e tomar parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem direito a voto.

Artigo 36.º

1- As deliberações dos conselhos que extravasem a sua competência regulamentar carecem, para serem válidas, da homologação da direção da associação.

2- Antes de realizarem qualquer ato externo, os conselhos devem obter o prévio acordo e delegação de poderes da direção da associação.

CAPÍTULO VI

Regime financeiro

Artigo 37.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e de todas as quotas dos associados, fixadas nos termos dos presentes estatutos;
- b) O produto dos serviços especiais prestados aos associados;
- c) Quaisquer fundos, valores patrimoniais, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou atribuídos;
- d) Quaisquer bens ou rendimentos não proibidos por lei, designadamente provenientes de acordos, contratos, protocolos ou outros instrumentos firmados com outras entidades públicas ou privadas.

Artigo 38.º

Constituem despesas da associação:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias, desde que orçamentados e autorizados pela direção;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objetivo.

Artigo 39.º

O orçamento, elaborado pela direção, deverá ser aprovado pelo conselho fiscal e pela mesa da assembleia geral, antes de ser submetido à assembleia, e conterà o montante das receitas e despesas previsíveis para cada ano de atividade.

Artigo 40.º

- 1- O início e fecho das contas respeitam a cada ano civil.
- 2- As contas e respetivo relatório serão submetidos à apreciação da assembleia geral para a aprovação ou retificação até 31 de março.

CAPÍTULO VII

Disposições gerais

Artigo 41.º

1- Os casos e as dúvidas ou omissões provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

2- Também no tocante ao Regulamento Eleitoral será da competência da mesa da assembleia geral o esclarecimento das eventuais dúvidas e omissões.

Artigo 42.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos poderão ser revistos e alterados, a qualquer momento por imposição legal, ou no prazo de 1 (um) ano após o seu início de vigência, se for julgado conveniente, em reunião da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A convocação da assembleia geral, para discutir e votar alterações estatutárias, deverá ser acompanhada do texto das alterações propostas.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais - Dissolução e liquidação

Artigo 43.º

1- A associação dissolve-se por:

a) Deliberação, por maioria de $\frac{3}{4}$ (três quartos) dos associados, da assembleia geral devidamente convocada para o efeito;

b) Decisão judicial que declare insolvência.

2- Deliberada a dissolução, os órgãos sociais apenas podem praticar atos meramente conservatórios e os necessários à liquidação do património social e gestão de assuntos pendentes.

3- A assembleia geral incumbirá a direção, ou na falta desta designará uma comissão liquidatária composta por sete associados, de vender os bens necessários para saldar as dívidas da associação, e o remanescente do património será entregue, na qualidade de donativo, a uma instituição de beneficência da área da sede da associação, a designar pela própria assembleia.

Registado em 24 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 158 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de julho de 2024 para o mandato de três anos.

Direção		
Presidente	Vitória Balsas Abreu	Balsas Abreu - Alojamento Turístico, L. ^{da}
Vice-presidente adjunto	José Pedro Almeida Marques	Microplásticos SA
Vice-presidente secretário	Célia Miranda Carrasqueiro	VERALLIA PORTUGAL, SA
Vice-presidente tesoureiro	Paula Cristina Santos Mendes	CGL - Computadores e Gestão, L. ^{da}
Suplente	Nuno Alexandre Oliveira Lopes	Nuno A. O. Lopes Unipessoal, L. ^{da}
Suplente	Diogo Costa Luís Cardoso	LITOCAR - Distribuição Automóvel, SA
Setores:		
Comércio		
Vice-presidente	João Manuel Lázaro Santiago	Adriano Seco Santiago
Vogal	Célia Alves Cardoso	FOZ FASHION, L. ^{da}
Vogal	Hugo António Nheu Quaresma	Sapatarias Quaresma, L. ^{da}
Suplente	Paulo Jorge Cerveira Mingachos	FOZGLASS - Comércio de Vidros, L. ^{da}
Indústria		
Vice-presidente	Joana Margarida Moura Nascimento	Offsetarte Artes Gráficas, L. ^{da}
Vogal	Rafael Balsas Abreu	CCEL - Casa das Carnes do Ervedal, L. ^{da}
Vogal	Mário José Rodrigues Pimentel	Cavaleiro & C. ^a , L. ^{da}
Suplente	Sérgio António Carvalho Correia	STREAK - Engenharia em Automação, L. ^{da}
Serviços		
Vice-presidente	Claúdio Gabriel Fragata Neto	OCTAGONO COMUNICAÇÃO DIGITAL, L. ^{da}
Vogal	Eduardo Elísio Silva Peralta Feio	Administração do Porto da Figueira da Foz, SA
Vogal	Pedro José Marinheiro Loureiro	CIPEF - Centro de Inspeção Veículos Aut., L. ^{da}
Suplente	João Fernando Azevedo Ramalho Fernandes	ATTHIS SENIOR CARE, L. ^{da}
Turismo		
Vice-presidente	Jorge Miguel Pereira Simões	LUPA HÓTEIS - Empreend. Hoteleiros, L. ^{da}
Vogal	Fernanda Maria Leitão Gonçalves Conde	Sociedade Figueira Praia, SA
Vogal	Álvaro José Moura Coutinho Fernandes Tomás	José Fernandes Tomás, Unipessoal, L. ^{da}
Suplente	Rui Filipe Cardoso Azevedo	JHM - INVESTIMENTOS TURÍSTICOS, SA

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional de Marcas de Retalho e Restauração - AMRR - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de julho de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Miguel Pina Martins, associada - Science4You - Science4you SA.

Vice-presidente - Paulo Jorge Freire Andrez.

Vice-presidente - Gustavo Filipe Valente de Almeida Amaro, associada - Quebramar - Instantes Modernos, L.^{da}

Vogal - Rui Sanches, associada - Plateform - R. C. Sanches II, L.^{da}

Vogal - Acácio Teixeira, associada - Seaside - Sopropé - Organizações de Calçado, SA.

Vogal - Joana Maria Ribeiro de Oliveira, associada - Magnolia - M. S. Silver Jewellery Portugal, Unipessoal, L.^{da}

Vogal - Paulo Borges, associada - Flying Tiger - Tiger Portugal, SA.

Vogal - Pedro Nunes, associada - Ale Hop - Branco e Negro - Gifts e Decoração, L.^{da}

Vogal - Ernesto Granja, associada - Fotosport - Equation Virtual L.^{da}

Vogal - Duarte Marques, associada - Science4You - Science4you SA.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Fundínio, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 8 de novembro de 2024 para o mandato de 4 anos.

Efetivos:

Alberto Augusto Pimenta Gomes.

Luís Cláudio da Rocha.

Luís Fernando dos Santos Gouveia.

Suplente:

Maria do Céu Madureira Moreira.

Registado em 26 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 77, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Entidade Reguladora da Saúde (ERS) - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 6 de novembro de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Mickael Martins.

Bruno Venâncio.

Tânia Dias.

Registado em 25 de novembro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 76, a fl. 63 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Sudoberry, 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 20 de novembro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sudoberry, 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 18 de fevereiro de 2025 será realizada na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.

Nome da empresa: Sudoberry, SA.

Morada: Monte da Azenha, Brejão.»

(Seguem-se as assinaturas de 107 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Águas do Tejo Atlântico, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Tejo Atlântico, SA, realizada em 6 de novembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2024.

Efetivos:

Pedro Miguel Cunha Ferreira.
Nuno Miguel Marta de Sousa.
Manuel André Fernandes da Silva.
Carlos Duarte Gonçalves Ochoa.

Suplentes:

Paulo Jorge Fox Meque.
Carlos Eduardo Lopes Pereira Mota.
Sérgio Franco Alves.
Paulo Sérgio Costa Rodrigues.

Registado em 25 novembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 66, a fl. 168 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Alsa Todi Metropolitana de Lisboa, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Alsa Todi Metropolitana de Lisboa, L.^{da}, realizada em 4 de novembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2024.

Efetivos:

Carlos Manuel Pereira dos Santos.
Daniela Gorea.
Nélio Jorge Nobre Louca.
Sara Sofia da Silva e Silva.

Suplentes:

António Maximiano Lucas.
Hugo Miguel Reto.
Nuno Miguel Nobre Paulos.
Ricardo Jorge Gonçalves Lopes.

Registado em 26 novembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 68, a fl. 168 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa T.S.T. - Transportes Sul do Tejo, SA, realizada em 11 de novembro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2024.

Efetivos:

António Fernando Sobral Macário.
Hugo Miguel Pinto Pereira.
Luís Miguel Muge Bronze.
Susana Isabel Coutinho Lopes.
Tiago Filipe Marques da Cunha.

Suplentes:

Joana Catarina de Almeida Pinheiro.
João Augusto Calisto Pais.

Registado em 25 novembro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 67, a fl. 168 do livro n.º 1.