



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros - Revisão global	5
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras	24
- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Revisão global	28
- Acordo de empresa entre a Exide Technologie, L. ^{da} e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI	45
- Acordo de empresa entre a AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro	73
- Acordo de empresa entre a BRAVAL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro	104

- Acordo de empresa entre o ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	126
- Acordo de empresa entre a Verallia Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra	132

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca - Eleição	135
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado Setor Público e Afins - SINTESPA - Eleição	135
- FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Eleição	136

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro - Alteração	137
--	-----

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Banco Comercial Português, SA - Retificação 138

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: dscot@dgert.mtsss.pt

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

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

Nota:

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

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.

AC - Acordo coletivo.

PCT - Portaria de condições de trabalho.

PE - Portaria de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação
Depósito legal n.º 8820/85.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ e outros - Revisão global

Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2009, e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2010, e n.º 44, de 29 de novembro de 2011.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção coletiva de trabalho (CCT) obriga por um lado todas e quaisquer empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local, em todas as áreas navegáveis do Continente,

não abrangidas por regulamentação de trabalho específica, proprietários de embarcações motorizadas e não motorizadas, destinadas nomeadamente ao transporte de mercadorias, cargas e descargas, serviço de reboques e lanchas transportadoras, transporte público de passageiros e turismo, extração de areias e inertes, dragagens e obras públicas, navegação interior, navegação costeira nacional e outros serviços classificados e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários, cujas categorias profissionais constam do anexo I desta convenção.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial do CCT pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

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

5- Enquanto este CCT não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renova-se automaticamente por iguais períodos decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional.

2- É vedado às empresas fixar até à idade legal de reforma um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

3- Nas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função, nomeadamente os estabelecidos neste contrato.

4- No recrutamento externo, a empresa procurará exercer a sua responsabilidade social e, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos mínimos dos postos de trabalho a preencher.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores por tempo indeterminado, qualquer que seja a sua categoria profissional, é feita a título experimental nos primeiros 90 dias.

2- O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder 180 dias.

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

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

4- 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.

5- 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.

6- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- As empresas podem admitir trabalhadores em substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua atividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, gozo de férias e licença com ou sem vencimento.

2- A admissão efetuada nos termos do número anterior é feita a título provisório, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído, desde que o substituto tenha sido prevenido, de forma inequívoca e por escrito, da natureza provisória da prestação da atividade.

3- O contrato com o trabalhador substituto caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de quinze dias a contar daquela data, caso em que a sua admissão se tornará definitiva, para todos os efeitos, a partir do dia da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Recrutamento

1- O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se diretamente no mercado de trabalho ou através das escalas de embarque existentes nos sindicatos.

2- Sempre que os armadores recorram às escalas de embarque existentes nos sindicatos, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque, à exceção dos casos inesperados, que serão atendidos, sempre que possível, com urgência.

3- Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior o tripulante apresentará, obrigatoriamente, ao armador, a credencial do sindicato respetivo.

4- O armador poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque dos sindicatos.

Cláusula 7.^a

Definição profissional da categoria

As funções e categorias profissionais abrangidas por esta convenção são as que se enumeram e definem no anexo I.

Cláusula 8.^a

Acesso e promoção

1- Constitui promoção a passagem de um trabalhador à categoria imediatamente superior e acesso a passagem de um trabalhador de uma embarcação para outra, devendo em ambos os casos, observar-se a seguinte ordem de prioridade:

- a) Competência profissional;
- b) Antiguidade na categoria dentro da empresa;
- c) Antiguidade na empresa;
- d) Em caso de igualdade de condições, a escolha competirá sempre à entidade patronal.

2- Só poderão desempenhar, na equipagem, as funções de mestre os inscritos marítimos devidamente habilitados com a carta de mestre, salvo os casos previstos na lei.

3- Os marinheiros de 2.^a classe que tenham completado um ano de serviço na profissão, ascenderão automaticamente à categoria imediata se estiverem devidamente certificados.

4- Só poderão desempenhar os cargos de maquinista prático os inscritos marítimos devidamente habilitados com a respetiva carta.

5- Só poderão desempenhar as funções de mestre-encarregado os trabalhadores possuidores da inscrição marítima do tráfego local e da respetiva carta de mestre, salvaguardando-se os casos pré-existentes a 1 de março de 1984, que não satisfaçam estas condições.

Cláusula 9.^a

Formação profissional

As empresas são responsáveis pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

- a) Respeitar o disposto nesta convenção quanto a habilitações escolares mínimas;
- b) Dar preferência aos habilitados nas admissões e promoções, quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;
- c) Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;
- d) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres das empresas

Sem prejuízo de outras obrigações, são deveres das empresas:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente CCT e da lei;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a sua dignidade, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que lhe é devida, de acordo com a sua categoria profissional e regime de trabalho, que deve ser justa e adequada ao trabalho executado;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, cumprindo com o disposto nas convenções internacionais em vigor em Portugal sobre alojamento e segurança a bordo;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional e facilitando-lhe a frequência de instituições de ensino escolar ou profissional;

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

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

i) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais vigentes e deste CCT;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter atualizado o registo do pessoal com indicação do nome, datas de nascimento e admissão, modalidade do contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

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

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

n) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções do anexo I, salvo os casos previstos na lei ou nesta convenção;

o) Fornecer roupas, utensílios de higiene e de cozinha, incluindo o gás, de acordo com as necessidades dos trabalha-

dores e das instalações das embarcações;

p) Conceder ao trabalhador um dia de folga em cada ano para que este possa tratar de assuntos da sua vida pessoal, desde que solicitado com a antecedência devida e sem prejuízo da atividade normal da empresa;

q) Prestar aos sindicatos, aos delegados sindicais e à comissão de trabalhadores, todas as informações e esclarecimentos que solicitem, com vista ao exercício das suas atribuições, de acordo com o previsto na lei e neste CCT.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

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

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

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias legais e contratuais;

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;

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

i) Participar de modo diligente em 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 CCT.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

3- Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respetiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos nesta convenção.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às empresas:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as suas condições de trabalho de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador ou nos casos previstos na lei e na presente convenção;

e) Baixar a categoria do trabalhador e/ou mudá-lo para categoria profissional a que corresponda nível salarial inferior, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem o seu acordo escrito, salvo nos casos previstos na presente convenção;

g) Ceder trabalhador do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos na lei e neste CCT;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fim lucrativo, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Opor-se a qualquer forma legal de organização ou escolha dos trabalhadores, nomeadamente:

– Delegados sindicais;

– Comissões de delegados sindicais;

– Comissões de delegados intersindicais.

Cláusula 13.^a

Cessação da atividade da embarcação

1- Na cessação da atividade da embarcação ou na sua transmissão, a empresa obriga-se a garantir a continuidade de emprego, nos seus quadros de mar ou terra, aos trabalhadores que assim o desejarem.

2- Na situação prevista no número anterior, e se tal for necessário, a empresa obriga-se a promover as ações necessárias à reconversão do trabalhador para outras funções do quadro de mar ou de terra diferentes das que vinha desempenhando até aí.

3- Aos trabalhadores que não aceitarem a continuidade de emprego nos quadros de terra, a empresa pagar-lhes-á a importância correspondente à indemnização constante da cláusula 73.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho), desde que o lugar em terra não seja compatível com as características das funções correspondentes à categoria profissional do trabalhador inscrito marítimo.

4- Qualquer situação que se relacione com a cessação da atividade da embarcação não poderá ser consumada sem conhecimento prévio dos sindicatos.

Cláusula 14.^a

Fusão da empresa

Em caso de fusão prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 15.^a

Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a empresa obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 235,00 € por cada trabalhador.

CAPÍTULO IV

Do rol de tripulação coletivo

Cláusula 16.^a

Princípios gerais

1- O proprietário ou armador de um conjunto de embarcações afetas a uma atividade regular pode elaborar um rol de tripulação coletivo do qual terá a faculdade de, consoante as suas necessidades pontuais, retirar a tripulação para equipar qualquer das embarcações incluídas.

2- Da rotatividade de tripulações decorrentes do regime do rol de tripulação coletivo não pode resultar prejuízo para o trabalhador, nomeadamente no que diz respeito à sua dignidade, capacidade física e intelectual e descanso considerado necessário para retemperar forças e recuperar a aptidão física para o trabalho, princípios que as empresas se obrigam a respeitar na transmissão de ordens para a transferência de embarcação para embarcação.

Cláusula 17.^a

Definições

Para efeitos da presente convenção coletiva, entende-se que uma embarcação está a navegar quando:

a) Embarcações motorizadas - se desloquem pelos seus próprios meios propulsores;

b) Embarcações rebocadas - se desloquem por propulsão de terceiros;

c) Em manobras de atracação, desatracação ou movimentação para cargas e descargas;

d) Quando em operação, estejam atracadas ao largo ao costado de navios ou gruas flutuantes para cargas e descargas.

Cláusula 18.^a

Transferência de tripulantes entre embarcações

1- A transferência de tripulantes de uma embarcação para outra tem de ser realizada sempre no respeito do princípio de que a embarcação, quando a navegar, deve ter a bordo a

lotação, em quantitativo e qualificação do pessoal, que lhe está fixada nos termos do respetivo certificado de lotação.

2- As embarcações que, por força do disposto nesta secção, tiverem temporariamente a sua lotação reduzida face ao respetivo certificado, só podem voltar a navegar com a tripulação completa.

3- A transferência dos tripulantes de uma embarcação para outra em nada pode prejudicar a sua retribuição, nomeadamente:

a) Os mestres e os maquinistas práticos de 1.^a classe que à data de aplicação do presente regime auferissem, de uma forma regular e continuada, o subsídio por condução de máquinas com potência superior a 600 HP, previsto na cláusula 42.^a (Embarcações com máquinas superiores a 600 HP) mantêm o direito ao seu recebimento, ainda que, por força da aplicação do presente regime, passem a incluir a tripulação de uma embarcação com potência instalada inferior;

b) Os mestres e os maquinistas práticos que não estejam nas condições previstas na alínea anterior e, por força da rotatividade de tripulações decorrentes do rol de tripulação coletivo, venham a desempenhar funções em embarcações com potência instalada superior a 600 HP, têm direito a receber o subsídio previsto na cláusula 42.^a (Embarcações com máquinas superiores a 600 HP), em regime diário, durante o tempo em que exerçam funções a bordo de tais embarcações.

Cláusula 19.^a

Compensação especial e deslocações

1- Quando as ordens para transferência de embarcação para embarcação forem transmitidas aos trabalhadores durante a hora que antecede o período de intervalo para almoço, os trabalhadores nessas condições terão direito a receber, a título de compensação por eventuais prejuízos decorrentes da compra de géneros alimentícios para confeccionar a bordo, um complemento de subsídio de refeição no valor de 50 % do subsídio de refeição diário previsto no número 1 da cláusula 39.^a (Subsídio de refeição).

2- Quando da transferência de tripulantes de uma embarcação para outra resulte deslocação para fora da estação base, haverá sempre lugar à aplicação do regime de pequenas deslocações previsto na cláusula 25.^a (Despesas em serviço e pequenas deslocações).

CAPÍTULO V

Condições de prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Arrumação e lingagem das cargas

1- Os trabalhadores das embarcações de transporte de mercadorias não são obrigados a arrumar e lingar as cargas.

2- O disposto no número anterior não prejudica a intervenção que os trabalhadores têm de ter para que o arrumo da carga se processe em termos de garantir manobra capaz para a segurança da embarcação e da carga.

3- As disposições dos números anteriores não se aplicam

às manobras de material relacionado com a manutenção da embarcação.

Cláusula 21.^a

Transmissão de ordens

1- As ordens serão dadas pelo responsável do serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto pelos meios mais adequados para o efeito.

2- As ordens para prolongamento de serviços extraordinários terão de ser comunicadas ao mestre da embarcação até uma hora antes do termo do seu período normal de trabalho, indicando-lhe o fim do trabalho por períodos a cada embarcação de transporte de mercadorias.

3- Por período entende-se o trabalho prestado das 17h00 às 20h00, das 21h00 às 24h00 e das 0h00 às 8h00.

4- Sempre que, para efeitos de arrumação de material, o trabalho se prolongue até às 18 horas, não há lugar ao pagamento do primeiro período previsto no número anterior.

5- Nas gruas flutuantes empregadas nas cargas e descargas de navios mercantes, os trabalhadores ao seu serviço serão sempre abrangidos pelo último período dado aos estivadores que trabalham nessas operações.

Cláusula 22.^a

Serviço de vigia

Estas funções terão de ser desempenhadas por pessoal inscrito marítimo do tráfego local.

Cláusula 23.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a remuneração base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício das novas funções enquanto durar essa situação.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença ou acidente do substituído.

Cláusula 24.^a

Direitos dos trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino com duração igual ou superior a seis meses.

2- Os trabalhadores que frequentam cursos de formação profissional de duração igual ou superior a seis meses são equiparados a trabalhadores-estudantes e beneficiarão de igual tratamento.

3- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

4- Os direitos dos trabalhadores-estudantes ou equiparados são os previstos na lei.

CAPÍTULO VI

Local habitual de trabalho

Cláusula 25.^a

Despesas em serviço e pequenas deslocações

1- Considera-se haver pequena deslocação, em serviço, sempre que o trabalhador entre ou saia de serviço fora do local habitual de trabalho, o que corresponde à «estação base» das embarcações.

2- Os trabalhadores deslocados, nas condições previstas no número anterior, terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de e para o diferente local de trabalho;

b) Ao pagamento de quaisquer despesas efetuadas por motivo de serviço;

c) Ao pagamento de um montante equivalente a uma hora de trabalho suplementar por cada ida ou regresso do trabalho.

Cláusula 26.^a

Trabalho fora do tráfego local

1- Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local tenha, por qualquer motivo, de navegar ou prestar serviço fora de portos, os seus trabalhadores terão direito a um subsídio diário durante o tempo em que essa navegação durar, nos seguintes montantes:

a) Mestres e motoristas - 120 €;

b) Restantes tripulantes - 100 €.

2- Para efeitos deste subsídio, a diária é indivisível e entende-se por início o momento da largada da embarcação do cais do porto de armamento e o fim logo que a mesma esteja atracada noutro porto, ou quando do seu regresso ao porto de armamento.

3- Nas estadias noutro porto que não o de armamento, os trabalhadores terão direito a um subsídio diário de 75 €.

4- Os subsídios diários referidos nos pontos 1 e 3 não são cumuláveis.

5- Os armadores obrigam-se a efetuar seguros de viagem, no valor de 24 000 € para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de armamento até ao regresso ao mesmo.

Cláusula 27.^a

Trabalho fora do local habitual

1- Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que habitualmente presta o seu trabalho e por um período de tempo que não exceda 90 dias.

2- A empresa custeará integralmente as despesas inerentes à deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

3- Quando a deslocação exceder quinze dias, e por cada período subsequente de igual duração, o trabalhador terá di-

reito a efetuar, a expensas da empresa, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual.

Cláusula 28.^a

Transferência definitiva do trabalhador

1- O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2- No caso de se verificar a transferência, a empresa fica obrigada a custear todas as despesas diretamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 73.^a (Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho).

Cláusula 29.^a

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento de trabalhador deslocado em serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transporte a um familiar do trabalhador falecido para acompanhar o corpo.

CAPÍTULO VII

Duração do trabalho

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção será de oito horas diárias e de quarenta semanais, de segunda a sexta-feira.

2- O horário normal de trabalho semanal processar-se-á de segunda-feira a sexta-feira, das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários diferentes.

3- Se a hora do almoço (das 12h00 às 13h00) não for respeitada, a entidade patronal ficará obrigada ao pagamento de uma hora extraordinária, sem prejuízo do direito de se respeitar, para o almoço dos trabalhadores, a hora imediatamente a seguir (das 13h00 às 14h00).

4- As empresas de laboração contínua e/ou obras públicas, designadamente dragagens, construção de muralhas, cais, docas e estaleiros navais, poderão adotar o regime de turnos, nos termos desta convenção.

5- Os trabalhadores em regime de turnos que forem chamados a prestar serviço nos dias de folga, terão de ter, obrigatoriamente, o horário que teriam a seguir a essa folga, caso a gozassem normalmente.

6- Para efeitos de aplicação do estabelecido no número anterior, deverão as entidades patronais interessadas elaborar a composição dos respetivos turnos, ouvido o sindicato, remetendo-os, acompanhados do parecer daquele, ao Ministério

do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, para efeitos de aprovação.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar, definido no número anterior, implicará o recebimento de horas suplementares, de acordo com as condições que se discriminam:

a) Sempre que se prolongue para além da 1 hora da manhã, terão os trabalhadores direito ao recebimento de horas suplementares das 17h00 às 8h00;

b) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 7h00, terão direito ao recebimento de 1 hora suplementar das 7h00 às 8h00;

c) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 6h00, terão direito ao recebimento de horas suplementares das 3h00 às 8h00;

d) Sempre que os trabalhadores iniciem o trabalho às 5h00, terão direito ao recebimento de horas suplementares das 23h00 às 8h00.

3- É considerado tempo de trabalho, portanto pago como suplementar quando ocorra fora do período normal, o tempo em que os tripulantes aguardem na embarcação condições hidrográficas ou outras favoráveis à navegabilidade das embarcações.

4- Aos operadores de gruas flutuantes que, tendo prolongado o trabalho suplementar durante toda a noite, tenha já sido garantido, pelas respetivas empresas, o direito a uma folga, será mantida tal regalia.

5- O trabalho suplementar está sujeito ao limite, por trabalhador, de duzentas horas por ano.

Cláusula 32.^a

Dispensa da prestação de serviços suplementares

1- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2- Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

- a) Idade do trabalhador inferior a 18 anos;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino;
- c) Participação na vida sindical, representação de trabalhadores em comissões ou em instituições de previdência;
- d) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- e) No período de trinta dias após a licença de luto, nos termos da cláusula 62.^a (Tipos de faltas).

Cláusula 33.^a

Descanso compensatório

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

2- Nos dias úteis, o descanso compensatório só é devido relativamente ao período compreendido entre as 17h00 e as 20h00, desde que termine nesse período.

3- 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.

4- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 34.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

1- Poderão ser organizados horários de trabalho por turnos, de rotação contínua ou descontínua, ouvidos os trabalhadores e o sindicato.

2- O período de trabalho diário dos trabalhadores em regime de turnos não poderá exceder os limites previstos nesta convenção e deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora para refeição, de forma que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Se, por motivo imperioso, o intervalo previsto no número 2 não for cumprido, o trabalhador terá direito a ganhar uma hora extraordinária, sem prejuízo do direito à hora de refeição prevista nesta cláusula.

4- Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efetivo.

5- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudança de turno após o período de descanso semanal e de acordo com a escala de turnos rotativos.

6- Os trabalhadores que na mesma empresa prestem serviço neste regime mais de oito anos consecutivos ou interpolados e que, por conveniência da entidade patronal ou por incapacidade física devidamente comprovada o deixarem de fazer, têm o direito de manter a mesma retribuição.

7- Os horários dos turnos previstos nesta convenção, depois de devidamente aprovados, deverão ser afixados nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

8- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas à entidade patronal no início do trabalho.

9- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará imediatamente ao horário normal.

10- Aos trabalhadores neste regime será assegurado pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho, quando não existam transportes públicos às horas de entrada e saída do trabalho.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 36.^a

Retribuição do trabalho

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

2- As remunerações base mensais mínimas, para os trabalhadores abrangidos por esta convenção, são as constantes do anexo II.

3- A retribuição compreende a remuneração base, as diuturnidades, os subsídios de turno, o subsídio de máquinas superiores a 600 HP, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

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

5- A retribuição mensal devida a cada trabalhador é composta pela retribuição base e qualquer outra prestação paga mensalmente com carácter regular por determinação da lei, desta convenção (diuturnidades, subsídios de turno, gases, condução embarcações potência superior a 600 HP, trabalhos portuários e obras públicas, transporte de cargas perigosas e nivelamento) ou do contrato individual de trabalho.

6- Para todos os efeitos previstos neste CCT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Rm} \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

Cláusula 37.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário e categoria profissional do trabalhador.

2- O pagamento deve ser efetuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita.

3- No ato do pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a sua identificação e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 38.^a

Diuturnidades

Por cada dois anos de antiguidade na empresa armadora de tráfego local, o trabalhador tem direito a uma diuturni-

dade de 5 % sobre a remuneração base nela praticada, não podendo, porém, essas diuturnidades exceder o número de quatro.

Cláusula 39.^a

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,50 € por cada dia de trabalho.

2- Sempre que as embarcações estejam atracadas aos cais das companhias petrolíferas ou a navios petroleiros ou acidentalmente transportarem carga explosiva ou reconhecida como inflamável e, por esse motivo, os trabalhadores não possam fazer lume, ser-lhes-á atribuído um subsídio diário para alimentação de acordo com a seguinte tabela:

- a) Pequeno-almoço 2,50 €;
- b) Almoço 7,00 €;
- c) Jantar 7,00 €;
- d) Ceia 2,50 €.

3- Consideram-se como horas de refeição, início e termo:

- a) Pequeno-almoço - entre as 7h00 e as 8h00;
- b) Almoço - entre as 12h00 e as 13h00;
- c) Jantar - entre as 20h00 e as 21h00;
- d) Ceia - após as 0h00.

4- Todos os trabalhadores que, em prestação de trabalho suplementar, atinjam os horários previstos no número 3 desta cláusula, terão direito a uma subvenção igual aos valores previstos nas alíneas a), b), c) e d) do número 2, independentemente do previsto no número 1.

5- Quando se trate de embarcações que sejam destinadas exclusivamente ao transporte de produtos inflamáveis, não são devidos os subsídios previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, tendo, neste caso, os trabalhadores direito a um subsídio mensal fixo para alimentação de 150 €. No caso de prestação efetiva de trabalho suplementar em que atinjam as horas da refeição estabelecidas nos respetivos horários de trabalho, terão direito além deste subsídio mensal fixo, à ou às subvenções de refeição correspondentes e previstas no número 2 desta cláusula.

6- O subsídio previsto no número 2 não será devido sempre que:

- a) A entidade patronal forneça a alimentação;
- b) Em terra, junto do cais, exista refeitório.

7- Ficam salvaguardados todos os regimes preexistentes e mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 40.^a

Subsídio de gases

Todo o pessoal de máquinas, enquanto embarcado, tem direito a um subsídio de 10 %, calculado sobre a remuneração do profissional maquinista de mais elevada categoria a bordo de cada embarcação.

Cláusula 41.^a

Nivelamento

Para nivelamento de remunerações entre os maquinistas

práticos e os mestres das embarcações motorizadas, será garantida a estes uma retribuição base não inferior à auferida por aqueles na embarcação considerada praticada pela empresa, acrescida do subsídio de 10 %.

Cláusula 42.^a

Embarcações com máquinas superiores a 600 HP

1- Os maquinistas práticos que conduzam máquinas de potência superior a 600 HP terão direito, durante o tempo que exerçam tais funções, a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração base, que será também devido quando em prestação de trabalho suplementar.

2- Os mestres das embarcações com máquinas superiores a 600 HP, têm direito a um subsídio de 20 % sobre a sua remuneração base durante o tempo em que exercerem tais funções, o qual fará parte integrante da sua retribuição mensal.

Cláusula 43.^a

Transporte de carga perigosa

1- Nas embarcações destinadas ao transporte exclusivo de produtos inflamáveis, corrosivos, explosivos e tóxicos e nas estações de limpeza e desgaseificação de navios, os trabalhadores ao seu serviço terão direito a receber, com carácter permanente, um subsídio de 20 % sobre a remuneração base auferida, que também será contado para efeitos do cálculo de horas suplementares.

2- Nos dias em que as embarcações de transporte de mercadorias recebam, mantenham ou entreguem carga reconhecida avariada ou que conste da lista oficial das administrações portuárias como carga nociva, tóxica, corrosiva ou perigosa, os tripulantes ao seu serviço, quando e enquanto tal situação se verifique, terão direito a um subsídio de 20 % sobre a remuneração base auferida, que também será contado para efeitos de cálculo de horas suplementares.

Cláusula 44.^a

Trabalhos portuários e obras públicas

Os trabalhadores em serviço nas embarcações destinadas aos trabalhos portuários e obras públicas terão direito a um subsídio de 15 % sobre a remuneração base auferida, que será também contado para efeitos de cálculo de horas suplementares.

Cláusula 45.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores que prestam serviço por turnos têm direito a um subsídio mensal correspondente a 30 % da retribuição.

2- Quando, por conveniência da empresa, os trabalhadores mudarem de turno antes do seu dia de descanso semanal, terão direito a um subsídio de 50 %, calculado na base da remuneração, somente enquanto permanecerem naquele turno e até ao dia de descanso semanal.

3- Este subsídio inclui a remuneração devida por trabalho noturno.

Cláusula 46.^a

Remuneração do trabalho noturno

As horas prestadas em regime de trabalho noturno, pelos trabalhadores que não auferiram subsídio de turno nos termos da cláusula anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 25 % sobre a retribuição da hora normal, sem prejuízo do pagamento por trabalho suplementar, quando devido.

Cláusula 47.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, calculada em função da retribuição horária praticada nos termos da cláusula 36.^a (Retribuição do trabalho), que será acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % de segunda-feira até às 24 horas de sexta-feira;
- b) A hora da refeição, quando não respeitada, terá um acréscimo de 100 %.

2- Para efeitos de pagamento do trabalho suplementar, a hora considera-se indivisível.

Cláusula 48.^a

Regras especiais do trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatórios e feriados, será remunerado com o acréscimo de 200 %, calculado na base da retribuição horária praticada e de acordo com as seguintes regras:

a) Sempre que a prestação de trabalho tenha uma duração de quatro ou menos de quatro horas, compreendidas dentro do horário normal de trabalho observado nos dias úteis, o trabalhador será remunerado pelo equivalente a quatro horas de trabalho;

b) Sempre que, nestas mesmas condições, a duração da prestação de trabalho ultrapasse as quatro horas, será o trabalhador remunerado pelo equivalente a um período de oito horas de trabalho.

2- Os períodos de trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados entre as 0h00 e as 8h00, as 17h00 e as 20h00 e as 21h00 e as 24h00 serão indivisíveis e remunerados com o acréscimo de 200 %.

3- Nos dias de descanso semanal complementar o trabalho será remunerado com o acréscimo de 150 %.

4- Sem prejuízo dos regimes horários previstos nos números 1 e 2 desta cláusula, sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além da 1 hora da manhã, o trabalhador tem direito ao recebimento de horas suplementares das 17h00 às 8h00.

5- Sempre que o trabalhador inicie o período de trabalho às 7h00, tem direito ao recebimento de uma hora suplementar das 7h00 às 8h00.

6- Sem prejuízo das remunerações previstas nesta cláusula, o trabalhador que for chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal obrigatório e feriados tem direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 49.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de Natal, correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- O valor do subsídio será proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 50.^a

Descanso semanal

Para os trabalhadores abrangidos por esta convenção o domingo é o dia de descanso semanal obrigatório e o sábado o complementar.

Cláusula 51.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os que como tal são previstos na lei.

2- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

- Terça-Feira de Carnaval.
- Feriado municipal da localidade onde se situa a sede da empresa.

Cláusula 52.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período de 22 dias úteis de férias.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente àquele em que prestou serviço e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

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

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

- a) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou

quatro meios-dias;

c) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

5- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

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

7- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

Cláusula 53.^a

Aquisição do direito a férias

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

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

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

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

Cláusula 54.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 55.^a

Cumulação de férias

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

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiar residente no estrangeiro.

3- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acu-

mulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 56.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário da entidade referida no número anterior.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica.

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

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

8- O disposto no número 3 não se aplica às microempresas.

Cláusula 57.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 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 58.^a

Violação do direito a férias

Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 59.^a

Retribuição do período de férias e subsídio

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base, diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de gases, subsídio de nivelamento/chefias e subsídio de máquinas superiores a 600 HP.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 60.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a requerimento deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença, previsto no número anterior, conta-se sempre para efeitos de antiguidade. Durante o mesmo período mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressionam a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 61.^a

Definição de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 62.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

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

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistên-

cia inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos neste CCT e na lei;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

4- Nos casos previstos no número dois, a empresa pode exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 63.^a

Comunicação da falta justificada

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 64.^a

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como a oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida no número 3, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Sem prejuízo de outras previsões da lei, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido direito ao respetivo subsídio;

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

c) As previstas na alínea f) do número 2 da cláusula 62.^a (Tipos de faltas);

d) As previstas na alínea k) do número 2 da cláusula 62.^a (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 66.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

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

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

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

Cláusula 67.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 68.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspende-se o contrato mas mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao posto de traba-

lho que detinha na empresa.

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

4- É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado a sentença que os tenha condenado.

Cláusula 69.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento que deu motivo à suspensão do contrato de trabalho, deve o trabalhador, no prazo de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o serviço, salvo nos casos de doença ou acidente de trabalho, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O não cumprimento das obrigações mencionadas no número anterior faz incorrer o trabalhador em faltas injustificadas.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 70.^a

Modalidades da cessação do contrato

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

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

b) Caducidade;

c) Revogação por acordo das partes;

d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

e) Despedimento coletivo;

f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;

g) Despedimento por inadaptação;

h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;

i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

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

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

b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;

c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 71.^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 tiver tido duração efetiva 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, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas em pacto de permanência.

Cláusula 72.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquela devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

Cláusula 73.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a um valor não inferior a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano, ou fração, de antiguidade, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Se o trabalhador tiver mais de quatro anos de atividade na empresa, a indemnização prevista no número anterior será de um mês e meio por cada ano ou fração.

3- A compensação a que se refere o número anterior, não pode ser inferior a 3 meses de retribuição base e diuturnidades.

4- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será o previsto nos números anteriores.

5- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 2 meses da retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial, mas nunca inferior a seis meses.

6- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da em-

presa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 74.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pela administração ou gerência da empresa ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 75.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Perda de dias de férias;

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

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

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

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deve atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 76.^a

Procedimento e prescrição

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

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a administração ou gerên-

cia, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

CAPÍTULO XII

Saúde, prevenção e segurança

Cláusula 77.^a

Reconversão de trabalhadores incapacitados

Quando por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a empresa diligenciará por conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

Cláusula 78.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1- Por falecimento do trabalhador todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respetivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2- O armador efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 24 000 €, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice.

Cláusula 79.^a

Saúde e segurança no trabalho

As empresas devem instalar o seu pessoal em boas condições de saúde e higiene, observando o respetivo regulamento anexo a esta convenção (anexo III) e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

CAPÍTULO XIII

Atividade sindical

Cláusula 80.^a

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações da empresa, em local apropriado, textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, circulando livremente em todas as secções e dependências das empresas, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal da empresa e do respeito pelos locais de acesso expressamente reservado.

3- A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no seu interior que seja apropriado ao exercício das suas funções, cedido a título permanente.

Cláusula 81.^a

Tempo para exercício das funções sindicais

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de um crédito de quarenta e oito dias anuais para o exercício das suas funções, mantendo o direito à retribuição.

2- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de sessenta horas anuais retribuídas, não podendo ultrapassar períodos de ausência superiores a três dias por mês, só podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei.

3- Sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, os trabalhadores deverão avisar a empresa, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, salvo motivo atendível.

Cláusula 82.^a

Quotização sindical

1- As empresas obrigam-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores acompanhado dos respetivos mapas de quotização, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

3- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade da empresa.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária e disposições gerais

Cláusula 83.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste CCT e integrar os casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de três, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3- No prazo de trinta dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicará por escrito à outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelos sindicatos e pelos armadores.

4- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como integrando a presente convenção, após depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 84.ª

Definição de embarcação motorizada

1- Consideram-se motorizadas todas as embarcações que se movam por meios próprios ou que, por existência de motores a bordo, tenham ao serviço profissionais maquinistas práticos.

2- Para os efeitos previstos na cláusula 42.ª (Embarcações com máquinas superiores a 600 HP) considera-se HP a potência instalada na casa das máquinas, ou seja, o somatório de máquinas propulsoras mais as auxiliares.

Cláusula 85.ª

Maior favorabilidade global

1- As partes contratantes reconhecem expressamente este contrato coletivo de trabalho como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que toda a regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram-na revogada e por este integralmente substituída.

2- Mantêm-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores, acordadas anteriormente a nível de empresa entre a entidade patronal e os trabalhadores, desde que mais favoráveis.

ANEXO I

Definição de funções

Disposição comum a todas as categorias profissionais

Para além do conteúdo funcional de cada categoria profissional, todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção devem, quando for caso disso:

a) Manter limpo e conservar o arranjo interior e exterior das embarcações das cintas para cima, sendo da responsabilidade de cada um a limpeza dos seus aposentos;

b) Colaborar em manobras e proceder a todas as operações necessárias à boa navegação, salvação e conservação da embarcação a seu cargo, ainda que tais manobras e operações

tenham de ser realizadas fora do período normal de trabalho;

c) Cobrir as mercadorias com encerados e descobri-las sempre que seja necessário.

A - Pessoal de convés

1- Definição legal

São os profissionais do mar pertencentes ao quadro de mestrança e marinagem, em conformidade com o regime jurídico da atividade profissional dos marítimos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 166/2019, de 31 de outubro.

2- Promoção

A promoção profissional dos marítimos do quadro do convés, deve obedecer ao estipulado no regime jurídico da atividade profissional dos marítimos.

3- Categorias profissionais

a) Mestre encarregado;

b) Mestre;

c) Marinheiro;

d) Operador de grua flutuante;

e) Operador de máquina escavadora.

4- Definição de funções

Mestre encarregado - O mestre encarregado exerce, em geral, as suas funções em terra como controlador de todos os serviços ligados à atividade das embarcações do tráfego local, podendo desempenhar, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Coordenar o aprovisionamento de todos os materiais necessários às embarcações e que forem solicitados pelos respetivos mestres;

b) Apoiar as tripulações e promover as melhores relações de trabalho, humanas e sociais;

c) Transmitir as ordens de serviço e instruções recebidas;

d) Colaborar com os respetivos mestres das embarcações em manter legalizada toda a documentação de bordo;

e) Colaborar na realização das matrículas dentro dos prazos estabelecidos pelas autoridades marítimas;

f) Coordenar a colocação do pessoal, garantindo a tripulação mínima, de acordo com a legislação em vigor;

g) Promover a colocação e garantir o aprovisionamento e manutenção de equipamento de bem-estar a bordo, conducente à constante melhoria das condições do ambiente de trabalho das tripulações.

Mestre local - É o trabalhador responsável pelo comando, chefia e condições de segurança em navegação da embarcação onde presta serviço competindo-lhe, designadamente:

a) Governar, manobrar e dirigir a embarcação;

b) Manter a disciplina e obediência a bordo;

c) Zelar pela conservação da embarcação;

d) Velar pelo cumprimento dos direitos e regalias sociais da tripulação;

e) Zelar pela inteira obediência aos regulamentos internos das empresas, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e desta convenção;

f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;

g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante, devidamente

encartado, da sua confiança;

h) Cumprir as ordens que receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;

i) Informar a entidade patronal com presteza e por meio de relatório escrito o modo como decorrem os serviços efetuados, circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes e à embarcação, com especial relevo para as avarias eventualmente provocadas na própria embarcação ou a terceiros.

2- Ao mestre das embarcações de transporte de mercadorias, além dos deveres previstos no número anterior, compete-lhe ainda:

a) Zelar pela integridade da carga que lhe for confiada;

b) Orientar as cargas e descargas das embarcações e contar as mercadorias que receber ou entregar, assumindo a respetiva responsabilidade;

c) Participar imediatamente ao conferente de serviço e ao carregador, ou representante deste, as dúvidas que surgirem na contagem das cargas, bem como dar conhecimento dos volumes com indícios de violação ou visivelmente mal-acondicionados.

3- O mestre não é responsável por quaisquer faltas de mercadorias quando a conferência e a contagem da carga não lhe for permitida, não devendo nestes casos assinar o recibo de bordo, a não ser com a respetiva ressalva.

4- Após recebidas ordens para prolongamento do serviço extraordinário, compete obrigatoriamente ao mestre, após a entrada a bordo num espaço máximo de quinze minutos, dar conhecimento das mesmas a todos os membros da tripulação.

Marinheiro - É o trabalhador que auxilia o mestre em todas as suas tarefas, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos provisórios.

5- Executa os serviços segundo as ordens do mestre, desde que estas estejam em conformidade com a legislação marítima em vigor aplicável e o CCT.

6- Procede a todo o tipo de manobras necessárias à boa navegação e segurança da embarcação.

7- Atraca e desatraca, amarra e desamarra as embarcações onde presta serviço.

8- Abre e fecha porões, cobre as mercadorias com encera-dos e descobre-as, sempre que seja necessário.

Marinheiro de 2.ª praticante - É o trabalhador, devidamente credenciado, que auxilia o mestre e o marinheiro em todas as tarefas que a estes incumbem na embarcação onde presta serviço. No prazo máximo de 12 meses ascende à categoria profissional de marinheiro.

Operador de gruas flutuantes - É o trabalhador que manobra e conduz o aparelho elevatório e os seus componentes com a finalidade de elevar, transportar e depositar quaisquer cargas; indica os cabos e aprestos adequados aos volumes ou cargas a movimentar; superintende na montagem e conservação dos cabos do aparelho de carga; aconselha a maneira mais conveniente de posicionar a grua flutuante quando em operações de carga e descarga; zela pela manutenção e bom funcionamento de todos os componentes do aparelho elevatório, providenciando a sua afinação e pequenas reparações.

9- As gruas flutuantes utilizadas nas cargas e descargas dos

navios mercantes terão sempre dois operadores em serviço, não podendo exigir-se a cada um deles que trabalhe mais de duas horas consecutivas na grua, embora permanecendo no desempenho das suas outras funções.

Operador de máquinas escavadoras flutuantes de extração de areias - É o trabalhador que manobra e conduz o aparelho elevatório e seus componentes com a finalidade de extrair, elevar, transportar e depositar areias; providencia na montagem, substituição e conservação dos cabos do aparelho de carga; zela pela manutenção e bom funcionamento de todos os componentes do aparelho elevatório, providenciando a sua afinação e pequenas reparações.

Função de vigia - Ao tripulante que assume a vigia competirá, nomeadamente, o desempenho das seguintes funções:

a) Velar pelo portaló;

b) Vigiar a amarração;

c) Não permitir a entrada a bordo de indivíduos que não justifiquem o motivo da sua presença;

d) Não permitir que seja retirado sem autorização superior qualquer objeto que seja pertença da embarcação;

e) Não permitir a permanência de indivíduos a bordo fora dos seus locais de trabalho;

f) Dar alarme em casos de incêndio, comunicando aos bombeiros e representantes da embarcação;

g) Dar conhecimento à empresa, ao seu representante legal ou ao mestre e autoridades respetivas de qualquer ocorrência anormal verificada a bordo;

h) Dar toda a colaboração às autoridades e representantes da embarcação.

B - Secção de máquinas

A secção de máquinas é compreendida pelo conjunto de trabalhadores do mar, profissionalmente qualificados para satisfazer as necessárias funções que visam assegurar o normal movimento propulsor de qualquer unidade marítima e das suas máquinas auxiliares, os instrumentos acessórios, com exclusão de aparelhagem de radiocomunicações e demais auxiliares de navegação.

Maquinistas práticos - O maquinista prático, quando em missão de chefia da secção de máquinas, tem por dever ser claro e firme na transmissão das suas ordens e instruções, de modo a possibilitar a melhor interpretação e cumprimento das mesmas, devendo ter presente que a salvaguarda das vidas humanas, a segurança do navio e respetivo equipamento, a eficiência e prontidão na execução das operações e as condições de proteção do meio ambiente dependem, sobretudo, do teor e clareza da transmissão das suas determinações e da persistência e objetividade do seu controle e ação coordenadora.

1- Definição legal

São maquinistas práticos, considerados profissionais do mar pertencentes ao quadro de mestrança, em conformidade com o regime jurídico da atividade profissional dos marítimos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 166/2019, de 31 de outubro.

2- Promoção

A promoção profissional dos maquinistas práticos deve

obedecer ao estipulado no regime jurídico da atividade profissional dos marítimos.

3- Categorias profissionais

- Maquinista prático de 1.ª classe;
- Maquinista prático de 2.ª classe;
- Maquinista prático de 3.ª classe;
- Marinheiro maquinista.

4- Definição de funções

Maquinista prático de 1.ª classe - À secção de máquinas compete, e nomeadamente ao maquinista prático de 1.ª classe quando exerça o lugar de chefia da secção:

a) A manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controle, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;

b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas, de produção e distribuição de energia elétrica, de redes de frio, instalações de água doce, água do mar e esgotos;

c) O desentupimento de ralos de esgotos dos porões e outras zonas de carga ou mantimentos e ainda instalações sanitárias se for necessária a utilização de ferramentas.

Maquinista prático de 2.ª classe - Ao maquinista prático de 2.ª classe compete:

a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao maquinista prático de 1.ª classe;

b) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução da instalação e pela atividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;

c) Colaborar na planificação, controle e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas, segundo as instruções do maquinista prático de 1.ª classe;

d) Colaborar com o maquinista prático de 1.ª classe na elaboração e atualização de inventários, sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;

e) Efetuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas relativas à atividade da secção de máquinas;

f) Considerar-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do maquinista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções dele transmitidas ou recebidas.

Maquinista prático de 3.ª classe - Ao maquinista prático de 3.ª classe compete:

a) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução das instalações da casa das máquinas e pela atividade e disciplina do pessoal integrado nos quartos;

b) Colaborar na planificação, controle e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção de máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas segundo as instruções dos maquinistas práticos de 1.ª ou de 2.ª classe;

c) Colaborar com o maquinista prático de 1.ª ou de 2.ª classe na elaboração e atualização de inventários dos sobresselentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores

que lhe forem distribuídos;

d) Efetuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas pelos maquinistas práticos de 1.ª e 2.ª classe e relativas à atividade da secção de máquinas;

e) Considerar-se, para todos os efeitos, um principal colaborador do maquinista prático de 2.ª classe e, por sua vez, ambos colaboradores do maquinista prático de 1.ª classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções por ele transmitidas.

Marinheiro-maquinista - É o trabalhador a quem compete auxiliar o seu chefe direto em tudo que diga respeito às instalações de máquinas e, quando as condições de trabalho o permitam, as funções atribuídas ao marinheiro.

5- Notas finais

1- É vedado ao pessoal de máquinas a sua intervenção em manobras que não sejam exclusivamente as máquinas, exceto em casos de salvamento de pessoas ou bens ou quando em manobras urgentes destinadas a acautelar a segurança da embarcação.

2- A limpeza da casa das máquinas é da competência do respetivo pessoal de máquinas.

ANEXO II

Tabela salarial

Categorias profissionais	Remuneração base
Mestre encarregado	865,00
Mestre local	710,00
Marinheiro	665,00
Marinheiro de 2.ª/praticante	650,00
Operador de gruas flutuantes (mais de dois anos)	940,00
Operador de gruas flutuantes (menos de dois anos)	825,00
Operador de máquinas escavadoras para extração de areias	685,00
Maquinista prático de 1.ª classe	710,00
Maquinista prático de 2.ª classe	695,00
Maquinista prático de 3.ª classe	685,00
Marinheiro maquinista	680,00

Nota - O vencimento do vigia será correspondente ao vencimento da categoria profissional averbada na cédula marítima do trabalhador que exerça essas funções.

ANEXO III

Regulamento de prevenção, saúde e segurança

A) Conservação e limpeza

Artigo 1.º

Todos os locais destinados ao trabalho do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras dependências à sua dispo-

sição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser conservados convenientemente pelos tripulantes.

Artigo 2.º

A empresa deve proceder, em harmonia com as normas aprovadas pela autoridade competente, à neutralização, evacuação ou isolamento, de uma maneira tão rápida quanto possível, de todos os desperdícios e restos suscetíveis de libertar substâncias incómodas, tóxicas ou perigosas, ou de constituir uma fonte de infeção.

B) Arejamento e ventilação

Artigo 3.º

Todos os lugares destinados ao trabalho, as instalações sanitárias ou outras instalações comuns, postas à disposição do pessoal, devem ser convenientemente arejados. Em particular, em todos os locais onde se verifique evaporação de solventes ou a existência de outros produtos tóxicos, deverá a empresa colocar exaustores e aparelhos de ventilação, de forma que haja uma renovação conveniente de ar.

Artigo 4.º

É necessário, designadamente:

- a) Os dispositivos de entrada de ar ou ventilação artificial sejam concebidos de tal maneira que assegurem a entrada suficiente de uma quantidade de ar novo, tendo em conta a natureza e as condições de trabalho;
- b) A velocidade normal de substituição de ar nos locais de trabalho fixos não seja prejudicial nem à saúde nem ao conforto;
- c) Sempre que possível e tanto quanto as circunstâncias o exijam, sejam tomadas as medidas apropriadas para assegurar, nos locais fechados, um grau hidrométrico conveniente de ar.

Artigo 5.º

Quando um local de trabalho esteja apetrechado com um sistema de condicionamento de ar, deve ser prevista uma ventilação de segurança apropriada, natural ou artificial.

C) Iluminação

Artigo 6.º

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem do pessoal e ainda as instalações sanitárias ou outras postas à sua disposição, devem ser providos, enquanto forem suscetíveis de serem utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das duas formas, de uma maneira suficiente e adaptada às necessidades

D) Sanitários

Artigo 7.º

Em cada embarcação será obrigatória a existência de pelo menos uma retrete devidamente apetrechada com des-

carga de água de sifão hidráulico, papel higiénico e outros artigos análogos.

E) Lavabos

Artigo 8.º

Será igualmente obrigatória em todas as embarcações a existência de lavabos instalados em locais apropriados.

F) Vestiários

Artigo 9.º

Para permitir ao pessoal mudar e guardar o vestuário que não seja usado durante o trabalho, devem ser postos nas embarcações vestiários com armários individuais de dimensões suficientes, convenientemente arejados e podendo ser fechados à chave.

G) Primeiros socorros

Artigo 10.º

Todas as embarcações deverão possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros devidamente equipados.

Artigo 11.º

- 1- O equipamento dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no artigo anterior, deve ser determinado segundo a importância, natureza e riscos do trabalho.
- 2- O conteúdo dos armários, caixas ou estojos de primeiros socorros, deve ser mantido em condições de fácil acesso e convenientemente conservado e ser verificado uma vez por mês, pelo menos, sendo de novo guarnecido, nessa ocasião ou nos casos em que isso seja necessário imediatamente depois do seu uso.
- 3- Cada armário, caixa ou estojo de primeiros socorros, deve ter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de urgência. O seu conteúdo deve ser cuidadosamente etiquetado.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 7 empresas e cerca de 545 trabalhadores.

Lisboa, 10 de dezembro de 2020.

Pela Associação dos Armadores de Tráfego Fluvial e Local:

Gonçalo Muller e Sousa de Andrade Delgado, na qualidade de mandatário.

António Joaquim Ramos Jordão, na qualidade de mandatário.

Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Manuel Domingos Costa, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

Frederico Fernandes Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de dezembro de 2020, a fl. 144 do livro n.º 12, com o n.º 2/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 496.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 10 000 trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 97.^a

Diferenças salariais

1- As tabelas salariais constantes da presente revisão do CCT produzem efeitos a 1 de julho de 2020;

2- As diferenças salariais resultantes da aplicação da presente revisão da convenção serão pagas em duas prestações mensais, iguais, até final do primeiro trimestre do ano de 2021.

Cláusula 99.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020.

ANEXO II

Condições específicas

Trabalhadores de apoio

Carreira:

1- A carreira de trabalhador com a profissão de ajudante de acção directa desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal.

2- A carreira de trabalhador com a profissão de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliares de acção médica desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3- Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 2.^a, 1.^a e principal, a ajudante de acção educativa de 2.^a e 1.^a, a ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.^a e 1.^a e a auxiliar de acção médica de 2.^a e 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

4- A promoção a ajudante de acção directa principal, para além do requisito a que alude o número 3, depende ainda da titularidade de certificado de qualificação profissional de nível 2 do QNQ, correspondente ao referencial de formação relativo a assistente familiar e de apoio à comunidade e ao relativo a agente em geriatria, com os códigos de referencial de formação 762190 e 7621991.

5- A promoção a que se refere o número anterior apenas operará a partir de 1 de janeiro de 2021 e abrangerá os trabalhadores que a essa data preencham os requisitos a que se refere o número anterior.

6- (*Anterior número 3.*)

7- (*Anterior número 4.*)

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(...)

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

(...)

5.2- Produção

(...)

5.3- Outros

Ajudante de acção directa principal

(Ajudante de farmácia)

(...)

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

(...)

Nível XI

Ajudante de acção directa principal
(Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual))
(...)

Nível XIII

(...)
(Amassador)
Auxiliar de acção médica de 1.ª
(Auxiliar de actividades ocupacionais com cinco anos de bom e efectivo serviço)
(...)

Nível XIV

(...)
Auxiliar de acção médica de 2.ª
(...)

Nível XV

(...)
Auxiliar de acção médica de 3.ª
(...)

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas
(De 1 de julho de 2020 a 31 de dezembro de 2020)

Tabela A

Nível	RM
1	1 231,00 €
2	1 148,00 €
3	1 082,00 €
4	1 032,00 €
5	990,00 €
6	925,00 €
7	875,00 €
8	825,00 €
9	777,00 €
10	727,00 €
11	687,00 €
12	681,00 €
13	667,00 €
14	657,00 €
15	647,00 €
16	643,00 €
17	639,00 €
18	635,00 €

Tabelas B

1- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com licenciatura	2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com bacharelato
--	--

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros	Valores em euros
I	26 ou mais	3 052	2 511
II	De 23 a 25	2 402	2 310
III	De 20 a 22	2 051	1 936
IV	De 16 a 19	1 933	1 870
V	De 13 a 15	1 870	1 721
VI	De 9 a 12	1 721	1 484
VII	De 4 a 8	1 484	1 370
VIII	De 0 a 3	1 002	1 002

3- Outros professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário:

Níveis	Grau académico/anos e serviço	Valores em euros
I	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e com 20 ou mais anos de serviço	1 745
II	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 15 anos	1 488
III	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior e mais de 10 anos	1 398
IV	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 10 anos	1 359
V	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior mais de 5 anos	1 218
VI	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 25 anos	1 203
VII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 10 anos	1 164
VIII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, de grau superior Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 5 anos Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 20 anos	1 146
IX	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 15 anos	1 089
X	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior e mais de 5 anos Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 10 anos	968
XI	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos ensino básico e ensino secundário com mais de 5 anos	847
XII	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, não profissionalizado, com habilitação própria, sem grau superior	825
XIII	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário	772

4- Educadores de infância e professores com licenciatura profissionalizados			5- Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação	
Níveis	Anos de serviço	Valores em euros	Valores em euros	
I	26 ou mais	2 567	2 512	
II	De 23 a 25	1 943	1 898	
III	De 20 a 22	1 824	1 776	
IV	De 16 a 19	1 662	1 618	
V	De 13 a 15	1 491	1 459	
VI	De 9 a 12	1 411	1 356	
VII	De 4 a 8	1 155	1 106	
VIII	De 1 a 3	1 001	979	

6- Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas

Níveis	Grau académico/anos de serviço	Valores em euros
I	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos	1 218
II	Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos	1 160
III	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos	1 145
IV	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos	1 086
V	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos Professores sem grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos	967
VI	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos	874
VII	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos	771
VIII	Educadores de estabelecimento com grau superior Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos	727

IX	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e curso complementar Professores com grau superior Professores sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	701
X	Educadores de infância sem curso, com diploma Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma Professores sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico Educadores de infância autorizados	639

Porto, 19 de novembro de 2020.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

José Macário Correia, Roberto Rosmaninho Mariz, Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, mandatários com poderes para o acto.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

Elisabete dos Santos Costa Gonçalves, Maria Helena Graça Freitas Martins, mandatários com poderes para o acto.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - STFPNSN.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 21 de dezembro de 2020, a fl. 145 do livro n.º 12, com o n.º 8/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2018 e n.º 30, de 15 de agosto de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP SGPS - Unipessoal, L.da e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

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

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

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

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridades para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este ACT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um fundo de compensação de trabalho e fundo de garantia de compensação de trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão, noção e duração do período experimental

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

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

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

5- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

6- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 Dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 Dias para os trabalhadores que:
 - i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;
 - ii) Desempenhem funções de confiança;
 - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo.

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais.

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

7- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

8- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

9- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 5.^a

Formação profissional, objetivos e formação contínua

1- Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

2- No âmbito da formação contínua o empregador deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empre-

tabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;

c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurara o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;

d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 (quarenta horas) de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

4- A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

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

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

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

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

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

Cláusula 6.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao

termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

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

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

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

5- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

Cláusula 7.^a

Categoria profissional

1- Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

b) O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos (anexo I).

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

a) Cumprir o disposto no presente ACT e na legislação vigente;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;

i) Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;

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

m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

n) Enviar ao sindicato até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 9.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

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

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

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

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

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;

i) Cooperar, no empregador, 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;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- g) 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;
- h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 11.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período de trabalho diário normal, bem como a dos intervalos de descanso diários.
- 2- Compete ao empregador estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos legais e do presente ACT.
- 3- Os períodos e regimes de funcionamento, os períodos normais de trabalho e os horários de trabalho serão considerados por atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste ACT.

Cláusula 12.^a

Tipos de horário

Para os efeitos deste ACT, entende-se por:

- a) Horário normal aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;
- b) Horário especial aquele em que, respeitando a duração máxima diária e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia e ou o intervalo para a refeição poderá ser aumentado de acordo com as exigências de serviço, com

descanso semanal variável mas coincidente com o domingo pelo menos de dois em dois meses;

c) Horário desfasado aquele em que, para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles, não inferior a duas horas.

Cláusula 13.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados, o período normal, de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, todavia, os trabalhadores do comércio trabalhar até às 19h00 de sábado se para tal derem o seu acordo expresso por escrito, obrigando-se a entidade empregadora a fazer coincidir um fim-de-semana completo de sábado e domingo pelo menos duas vezes por mês.

2- A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

5- Só poderão prestar trabalho no regime de horário especial os trabalhadores afetos à receção, transporte, concentração, classificação do leite recolhido, vulgarização, colheita de amostras, inseminação artificial e distribuição de mercadorias e produtos.

6- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre o empregador e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, por motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior deficientes, mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 meses.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar

e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respetivo, o empregador deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos termos da cláusula 31.^a

6- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

7- Sempre que o trabalhador tenha de efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, o empregador suportará o custo decorrente do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte, por parte do trabalhador, no período de cinquenta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

8- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, o empregador assumirá o encargo do transporte de e para a empresa.

9- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para os efeitos do disposto nos números 7 e 8, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 31.^a

Cláusula 15.^a

Limite do trabalho suplementar

O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

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

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 17.^a

Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos da lei e do presente ACT, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição ilíquida mensal compreende, para além da retribuição base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal, a isenção do horário de trabalho e a antiguidade.

Cláusula 18.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- O empregador procede ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua atividade, salvo acordo em contrário.

2- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento donde constem o nome completo, a categoria profissional, o número de inscrição na previdência, o período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar ou a trabalho prestado nos dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista, para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respetiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.

2- O seu pagamento será efetuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.

3- Aos trabalhadores com baixa médica ou acidente de trabalho será assegurado o subsídio integral, devendo o empregador complementar os montantes recebidos a esse título das instituições de Segurança Social ou empresa seguradora.

4- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso tantos duodécimos quanto os meses em que prestaram trabalho.

5- No ano de admissão, os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

6- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

7- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá di-

reito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 21.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

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

- a) 25 % Pela primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5 % Por hora ou fração subsequente.

2- Para o cálculo da remuneração horária, será utilizada a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{RNM} \times 12}{\text{HT} \times 52}$$

Sendo:

RNM - Retribuição normal mensal - retribuição de base, nunca superior à tabela do anexo II, diuturnidades, abonos para falhas, comissões, subsídios de turno, retribuição por isenção do horário de trabalho e antiguidade;

HT - Horário de trabalho semanal.

Cláusula 22.^a

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado é pago:

a) Pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % por cada hora ou fração.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos três dias seguintes.

3- O trabalho prestado ao domingo, por o dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo, será remunerado com um acréscimo calculado pela seguinte fórmula:

$$A = \text{VM} \times 0,75 : 30$$

Sendo:

A - Acréscimo.

VM - Vencimento mensal.

Cláusula 23.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo centésimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituído terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 24.^a

Retribuição especial por trabalho noturno

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

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.^a

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescentará uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,77 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3- Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

2- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituído desempenhar a função normal do substituído.

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 29.^a

Deslocações e transferências - Princípio geral

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

2- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.

3- O empregador, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, de estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fração, não podendo ser inferior a três meses, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5- O empregador custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, o empregador pagará um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efetivamente pago pela renda de casa situada no novo local de trabalho, não podendo efetuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

7- Os trabalhadores transferidos terão ainda direito ao pagamento do transporte do trabalhador, cônjuge e filhos ou qualquer outro familiar que viva em regime de comunhão de mesa e do mobiliário e outros bens que o trabalhador julgue indispensáveis.

8- O trabalhador transferido terá direito a uma licença, com retribuição, nos três dias anteriores e nos três primeiros dias posteriores na altura da transferência.

Cláusula 30.^a

Local de trabalho habitual

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 31.^a

Deslocações em serviço

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

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

– Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;

– Almoço - Das 11h30 às 14h00;

– Jantar - Das 19h00 às 21h30;

– Ceia - Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço3,35 €;

– Almoço ou jantar 11,90 €;

– Ceia 3,35 €.

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efetiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efetiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar, exceto para os trabalhadores que cumpram o horário especial previsto na alínea b) da cláusula 12.^a

Cláusula 33.^a

Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

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

Cláusula 34.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

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

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

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

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

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

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

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

- a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- O período de férias terá início no dia útil seguinte ao descanso semanal, podendo, por acordo entre as partes, ser considerado outro dia de início.

3- Na falta de acordo, caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

4- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nelas referidas.

5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

7- Salvo se houver prejuízo para o empregador, devem gozar as férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.

8- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após a alta o

gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste ACT, 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.

10- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade no continente quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exerçam a sua atividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

11 - Os casos omissos neste ACT referentes a férias serão resolvidos de acordo com a legislação em vigor, ouvido para o efeito o delegado ou os delegados sindicais.

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, o qual deverá ser pago antes do início do período de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, salvo se já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

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

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

Cláusula 38.^a

Definição de falta

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

2- Nos casos 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 39.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras padrastras e enteados, durante cinco dias consecutivos;

c) Falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, cunhados, irmãos ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei vigente;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei vigente e deste ACT;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei vigente;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal justificadas.

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

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

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

c) As previstas na alínea k) do número 2 da presente cláusula, quando superiores a 30 dias por ano.

4- No caso previsto na alínea i) do número 2 da presente cláusula, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

5- São consideradas injustificadas todas as não previstas nos números anteriores.

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova de falta

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

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

4- O empregador pode exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- A apresentação das provas necessárias nunca poderá ultrapassar cinco dias úteis após a comunicação verbal ou escrita das faltas.

6- O não cumprimento por parte do trabalhador do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se tal facto não lhes for imputável.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, exceto na retribuição e nos termos previstos neste ACT.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período da ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou a meio período normal de trabalho, o período de ausência a considerar para o efeito do número anterior abrangerá os dias, os meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perdas de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário mantém o direito ao lugar.

5- A licença caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida especificamente para esse fim.

Cláusula 43.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja im-

putável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este ACT lhe estavam a ser atribuídas.

2- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior ao prazo.

5- O contrato caducará, porém, no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis sobre previdência.

Cláusula 44.^a

Cessação do impedimento prolongado

1- Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de oito dias, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se não lhe for possível, por motivo comprovado, apresentar-se nesse prazo.

2- O trabalhador retomará o serviço nos oito dias subsequentes à sua apresentação, em dia a indicar pelo empregador, de acordo com as conveniências do serviço, ressalvando a existência de motivos atendíveis que impeçam a comparência no prazo previsto.

3- Se o empregador se opuser a que o trabalhador retome o serviço no prazo de oito dias a contar da data da sua apresentação, terá de indemnizá-lo por despedimento, salvo se este, de acordo com a legislação em vigor, tiver optado pela sua reintegração na empresa.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 45.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- O presente capítulo rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

a) Secção I - Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho;

b) Secção II - Caducidade de contrato de trabalho;

c) Secção III - Revogação de contrato de trabalho;

d) Secção IV - Despedimento por iniciativa do empregador.

– Divisão I - Despedimento por facto imputável ao trabalhador;

– Divisão II - Despedimento coletivo;

- Divisão III - Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- Divisão IV - Despedimento por inadaptação;
- e) Secção V - Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Despedimento de representantes dos trabalhadores

1- O despedimento de representantes dos trabalhadores fica sujeito ao disposto nas alíneas seguintes, durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo:

- a) Elaborado o processo disciplinar nos termos da lei, o despedimento só pode ter lugar por meio de ação judicial se contra ele se tiver pronunciado o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores, no caso de se tratar de um seu membro, ou a associação sindical, no caso de se tratar de um membro dos seus corpos gerentes ou de delegado sindical;
- b) Neste último caso, a nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito, para o efeito de emissão do respetivo parecer;
- c) A suspensão preventiva de representantes dos trabalhadores deve ser comunicada por escrito à respetiva comissão de trabalhadores, ao sindicato em que esteja inscrito e à inspeção do trabalho da respetiva área.

2- Enquanto durar a suspensão preventiva, a entidade empregadora não pode, em nenhum caso, impedir ou dificultar o exercício das funções para que foram eleitos.

3- O empregador quando sem justa causa despedir um trabalhador que exerça funções de dirigente ou de delegado sindical ou que haja exercido há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, pagará ao mesmo uma indemnização correspondente ao dobro da prevista na cláusula 46.^a e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4- O trabalhador despedido pode optar pela reintegração na empresa, recebendo todos os vencimentos, gratificações, subsídios ou abonos que teria auferido até à data da reintegração e conservando todos os restantes direitos emergentes do contrato de trabalho como se ele nunca tivesse sido extinto.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Parentalidade

1- A maternidade e paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 48.^a

Trabalho de menores

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 49.^a

Trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com a duração igual ou superior a seis meses.

2- A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

3- Em tudo o mais aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO X

Atividade sindical na empresa

Cláusula 50.^a

Atividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 52.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador cumprirá e fará cumprir a legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, de acordo com as normas estabelecidas nas Leis n.ºs 99/2003, de 27 de agosto e 35/2004, de 29 de julho e n.º 102/2009, de 10 de setembro na formulação dada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e legislação complementar.

Cláusula 53.^a

Medicina do trabalho

1- O empregador manterá em funcionamento um serviço médico do trabalho, de acordo com as disposições legais.

2- Exceto no ato de admissão, o empregador tomará as providências necessárias para que os trabalhadores apresentem o boletim de sanidade nos termos da lei, assumindo os encargos com a obtenção da microrradiografia, boletim de sanidade e tempo despendido pelo trabalhador.

3- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos especiais aos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores e os trabalhadores por qualquer modo diminuídos;

b) Os resultados da inspeção referida na alínea anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria;

c) Vigiar a adaptação dos trabalhadores no seu trabalho, bem como a sua readaptação profissional, quando for caso disso;

d) Aconselhar os responsáveis pelos serviços na reclassificação dos trabalhadores;

e) Velar e inspecionar periodicamente as condições de higiene nos locais de trabalho e instalações anexas;

f) Fomentar a educação do pessoal em matéria de saúde, higiene e segurança, ministrando os conselhos necessários.

4- Não é permitido ao médico do trabalho exercer a fiscalização das ausências dos trabalhadores ou servir de perito ou testemunha dos processos judiciais que envolvam assuntos da sua profissão e ponham em confronto os interesses do empregador e dos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Seguros

1- Em caso de baixa por acidente de trabalho, o empregador procederá, no fim de cada mês, ao pagamento integral do vencimento auferido à data da baixa, devendo o profissional em causa fazer-lhe entrega das verbas que receber da companhia seguradora.

§ único. O trabalhador fica obrigado a devolver o valor da baixa recebida da companhia de seguros até 60 dias após a data em que retomar o trabalho, podendo a entidade empregadora, no caso de incumprimento, pedir judicialmente a sua devolução ou descontar na retribuição as verbas recebidas da seguradora.

2- O empregador fará um seguro que cubra os acidentes ocorridos no trajeto da residência para o local de trabalho, ou vice-versa, por motivo de serviço.

CAPÍTULO XII

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efetivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;

b) Um membro efetivo e outro suplente em representação do Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras;

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efetivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 56.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO XII

Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Direito à informação e consulta

Cláusula 58.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.^a

Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP, SGPS - Unipessoal, L.^{da} na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 60.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 26.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 61.^a

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante (eletricista) - É o trabalhador electricista que

completou a sua aprendizagem e que coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante - chefe de laboratório - É o trabalhador com curso médio ou superior adequado que coadjuva o chefe de laboratório e substitui este nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Ajudante de encarregado de secção - É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção, substitui-o nos seus impedimentos ou faltas e executa as tarefas que lhe forem determinadas, compatíveis com a sua categoria.

Analista - É o trabalhador com formação especializada que executa serviços de análise. Estes trabalhadores classificam-se em analista de 1.^a, de 2.^a e de 3.^a

Analista auxiliar - É o trabalhador sem formação especializada mas com prática laboratorial que executa análises mais simples ou auxilia o analista no exercício das suas funções.

Analista principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, executa serviços mais qualificados de análise.

Assessor técnico - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projetos ou ações. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja ação coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere, documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente administrativo principal - É o trabalhador que,

sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial - É o trabalhador que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo diretrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efetuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e ações de regularização de pagamentos.

Auxiliar de laboração - É o trabalhador que coadjuva e complementa o operário de laboração nas tarefas por este, desempenhadas.

Bate-chapas (chapeiro) - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas.

Procede ainda à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Caixa - É o trabalhador que efetua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transações respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Chefe do centro de informática - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a atividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de laboratório - É o trabalhador com o curso superior adequado que chefia os serviços de laboratório.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Comercial - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efetuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua

assinatura no contrato.

Conferente - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Diretor de departamento - É o trabalhador que, dependendo diretamente do diretor-geral, exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de ação que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as atividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de atividade da empresa de acordo com os objetivos de política geral da empresa, exerce a sua atividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de atividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Diretor fabril - É o trabalhador que coordena a atividade administrativa e técnica de uma unidade industrial e dos serviços que lhe estão agregados, na dependência direta do diretor-geral.

Diretor-geral - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objetivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado eletricista - É o trabalhador eletricista que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos profissionais.

Encarregado metalúrgico - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da atividade dos respetivos funcionários.

Encarregado de secção - É o trabalhador que orienta os serviços de uma secção, o ciclo de um fabrico, tal como queijo, manteiga, leite em pó, engarrafamento, embalagem, etc.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Encarregado de vulgarizador - É o trabalhador que exerce funções de planeamento, coordenação e chefia da ati-

vidade de vulgarizador.

Estagiário - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Inseminador artificial - É o trabalhador que faz a inseminação artificial em animais com vista à sua reprodução e a um melhoramento da espécie, tendo em conta o estado de cio e utilizando a técnica que superiormente lhe for determinada. Possui preparação específica para o desempenho das suas funções e é responsável pela informação do estado higio-sanitário dos animais ao subcentro de inseminação artificial donde depende. Faz o registo dos trabalhos efetuados e demais documentos necessários. Pode fazer pequenos tratamentos dos órgãos genitais, segundo orientação do diretor do subcentro de inseminação artificial ou do médico veterinário ligado ao próprio serviço.

Lavador - É o trabalhador que procede à lavagem interior e exterior das viaturas, simples ou completa, e assiste a pneus ou câmaras-de-ar.

Lubrificador - É o trabalhador especialmente incumbido de proceder à lubrificação dos veículos automóveis, podendo ainda proceder a operações de lavagem, sempre que a conveniência do serviço o justifique.

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

Mecânico de frio - É o trabalhador que monta, conserva e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com fluido frigorogénico. Faz o ensaio e o ajustamento das instalações após a montagem e a afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controlo.

Monitor - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruendos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruendo na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruendos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Oficial (eletricista) - É o trabalhador eletricista que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica em instalações fabris. Guia frequentemente a sua atividade por

desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operário de laboração - É o trabalhador que se integra diretamente na laboração ou produção, podendo conduzir máquinas e equipamentos. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.ª, 2.ª e 3.ª

Operário de laboratório - É o trabalhador responsável pela conservação, pela limpeza e pela esterilização do material que coadjuva o analista auxiliar.

Operário não diferenciado - É o trabalhador com 18 ou mais anos de idade admitido expressamente para esta categoria que executa predominantemente tarefas não integradas na laboração ou produção.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

Programador de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário da direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserta vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas, podendo eventualmente proceder a operações de soldadura.

Servente de armazém - É o trabalhador que cuida do arromo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico de higiene e segurança (industrial) - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elaborar relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

Tratador de vacaria - É o trabalhador que distribui os alimentos aos animais de acordo com as instruções recebidas, faz as limpezas dos estábulos e das instalações que lhes são anexas, vigia o estado sanitário do efetivo, alertando para

qualquer anomalia verificada, participa nas ações de controlo sanitário, tais como vacinações, colheitas de sangue, etc., controla as entradas e saídas dos efetivos e procede às operações de ordenha mecânica ou mungição, segundo a técnica que lhe for determinada.

Vulgarizador - É o trabalhador cuja função consiste em executar ou orientar a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira da zona que lhe estiver adstrita, incluindo o serviço de colheita de amostras, a instrução e a vigilância do funcionamento das salas de ordenha e a conferência de mapas de registo de postos e salas, podendo também executar pagamento a postos e salas. Estes trabalhadores classificam-se em de 1.ª, 2.ª e 3.ª

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Diretor-geral	1 415,50 €
II	Diretor de departamento Diretor fabril	1 283,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 128,00 €
IV	Assessor técnico do grau II Chefe de laboratório	1 030,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	907,50 €
VI	Ajudante chefe de laboratório Chefe de secção Monitor Programador	827,50 €
VII	Assistente administrativo principal Encarregado de armazém Inseminador Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	801,00 €
VIII	Ajudante de encarregado de armazém Analista principal Assistente administrativo de 1.ª Caixa Encarregado eletricista. Encarregado metalúrgico Encarregado de transportes Encarregado de vulgarizadores Fiel de armazém Comercial	754,00 €

IX	Analista de 1.ª Assistente administrativo de 2.ª Bate-chapas de 1.ª Encarregado de secção Mecânico auto de 1.ª Mecânico de frio de 1.ª Motorista de pesados Oficial eletricista de mais de três anos Serralheiro mecânico de 1.ª	735,00 €
X	Ajudante encarregado de secção Vulgarizador de 1.ª Distribuidor	715,00 €
XI	Analista de 2.ª Analista auxiliar Assistente administrativo de 3.ª Bate-chapas de 2.ª Mecânico auto de 2.ª Mecânico de frio de 2.ª Motorista de ligeiros Oficial eletricista até 3 anos Operário de laboração de 1.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Vulgarizador de 2.ª	700,00 €
XII	Analista de 3.ª Bate-chapas de 3.ª Lubrificador Mecânico auto de 3.ª Mecânico de frio de 3.ª Operário de laboração de 2.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Conferente	673,00 €
XIII	Lavador Operário de laboração de 3.ª Operário de laboratório Vulgarizador de 3.ª	657,00 €
XIV	Servente de armazém	643,50 €
XV	Ajudante de eletricista Auxiliar de laboração Estagiário Porteiro Praticante metalúrgico Operário não diferenciado Servente de limpeza Tratador de vacaria	641,00 €

Lisboa, 5 de março de 2020.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, como mandatário.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal, L.ª:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, como mandatário.

E pelo, Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

António Manuel dos Santos Ribeiro.

Depositado em 21 de dezembro de 2020, a fl. 144 do livro n.º 12, com o n.º 1/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Exide Technologie, L.^{da} e o Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa Exide Technologies, L.^{da} e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que sejam representados pela organização sindical outorgante, Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI.

2- O AE abrange esta empresa e cerca de 242 trabalhadores.

3- O presente AE aplica-se em todo o território nacional.

4- A Exide Technologies, L.^{da} integra o sector de actividade de fabricação de acumuladores e pilhas (CAE 27200).

Cláusula 2.^a

Uniformização de conceito

Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se como aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 3.^a

Vigência e denúncia

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

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de abril de 2020 e serão revistas anualmente, sendo de três anos a vigência do restante clausulado.

3- A denúncia deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do prazo de vigência ou do termo do prazo de renovação, caso esta tenha ocorrido.

4- A denúncia do AE pode ser feita, decorridos 3 anos, contados a partir da data referida no número 1.

5- A denúncia far-se-á com o envio da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

6- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção da proposta de revisão.

7- A parte denunciante disporá até trinta dias para examinar as contrapropostas.

8- As negociações iniciar-se-ão nos primeiros dez dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 4.^a

Designações e categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente integrados numa das profissões e categoria profissional enumeradas e descritas no anexo I.

2- A classificação dos trabalhadores é da competência da empresa e terá de corresponder à função desempenhada pelo trabalhador.

3- Para os efeitos previstos neste AE, entende-se por:

Categoria profissional - é a que corresponde à atividade a que o trabalhador se obrigou e para cujo desempenho foi contratado, tendo em conta a natureza e espécie das tarefas por ele efetivamente realizadas no exercício dessa atividade.

Função - conjunto de tarefas idênticas executadas num ou vários postos de trabalho, tendo os mesmos elementos de trabalho e para as quais são necessárias a mesma formação e as mesmas responsabilidades.

Posto de trabalho - conjunto de tarefas executadas por um trabalhador, num local determinado, com uma finalidade bem definida e utilizando determinados materiais e instrumentos.

Nível - posicionamento da categoria profissional na grelha de enquadramento.

Profissão - conjunto de conhecimentos e de capacidades que permite a um trabalhador o exercício de determinadas funções no quadro de uma organização.

Carreira profissional - sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria.

Promoção - passagem de um profissional a um escalão superior da mesma categoria ou categoria superior.

Aprendizagem - período durante o qual o jovem trabalhador assimila os conhecimentos técnicos e teóricos indispensáveis ao manejo do equipamento e materiais.

Prática - período de tempo necessário para o trabalhador adquirir o mínimo de conhecimentos e experiência indispensáveis ao desempenho de uma profissão, quer como complemento do período de aprendizagem quer para iniciação em profissões que não admitam aprendizagem.

Cláusula 5.^a

Interfuncionalidade

1- São estabelecidas as seguintes regras de interfuncionalidade:

a) O objeto do contrato abrange as funções/atividade para as quais o trabalhador está qualificado e que tenham afinidade em termos funcionais com as que correspondem ao posto de trabalho;

b) O disposto na alínea a) só é aplicável se o desempenho da categoria profissional normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as tarefas exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição;

c) O disposto nas alíneas a) e b) será acompanhada de formação e valorização profissional, sempre que se verifique necessário.

d) No caso das tarefas exercidas acessoriamente corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador tem direito a esta e, após seis meses do exercício dessas tarefas, poderá solicitar a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

A comissão paritária prevista na cláusula 113.^a poderá introduzir profissões ou categorias não previstas neste contrato, procedendo simultaneamente à equiparação das novas profissões ou categorias a uma das profissões previstas neste contrato.

Cláusula 6.^a

Condições gerais de admissão

1- Salvo nos casos previstos nos números seguintes, são condições mínimas de admissão idade igual ou superior a 16 anos e as habilitações mínimas legais.

2- Nas profissões cujo exercício esteja legalmente dependente da posse de carteira profissional ou título equivalente, a empresa deverá no momento de admissão, exigir a exibição desse título.

3- Nenhum trabalhador pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico feito a expensas da empresa e destinado a comprovar se possui as condições necessárias para as funções a desempenhar, sendo dada ao trabalhador, aprovado ou não, cópia do resultado do exame médico, sem prejuízo do sigilo profissional.

4- No acto de admissão, a empresa deverá obrigatoriamente entregar ao trabalhador um contrato individual de trabalho, do qual deve constar: a identificação das partes, data de admissão, classificação profissional, o valor e a periodicidade da remuneração, o local de trabalho, a data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, o período normal de trabalho, o critério para a determinação das férias, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato de trabalho, para além de outras eventuais condições particulares. Este documento deverá ser assinado por ambas as partes.

5- As regras sobre condições mínimas de admissão não se aplicam no caso de candidatos a emprego que comprovadamente já tenham exercido a profissão.

6- No preenchimento de vagas no quadro da empresa, será dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores ao seu serviço, a fim de proporcionar a sua promoção ou melhoria das suas condições de trabalho.

Cláusula 7.^a

Condições especiais de admissão

1- Quando o trabalhador é transferido de uma empresa para outra que se encontre em relação de domínio ou de grupo, contar-se-á também, para todos os efeitos, o tempo de serviço prestado na primeira.

2- A empresa ao admitir ao seu serviço um trabalhador, cujo contrato individual de trabalho tenha sido por ela rescindido anteriormente, contará o período de trabalho anterior à rescisão desde que não tenha decorrido um período de tempo equivalente a 1/3 de duração do contrato, incluindo renovações.

Cláusula 8.^a

Período experimental

O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

1- Nos contratos por tempo indeterminado:

a) 15 dias para os trabalhadores menores;

b) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

c) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

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

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

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

Cláusula 9.^a

Acesso e carreira profissional

1- A carreira profissional e a forma de acesso dos trabalhadores dos diversos grupos profissionais indicados no anexo I é a constante do anexo II.

Cláusula 10.^a

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1- O contrato a termo, certo ou incerto, só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa as alíneas descritas no Código do Trabalho para o efeito.

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em rela-

ção ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Acréscimo excecional de atividade da empresa;

e) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3- O contrato de trabalho a termo, certo ou incerto, está sujeito a forma escrita, devendo ser assinado por ambas as partes.

4- Do contrato de trabalho a termo devem constar as seguintes indicações:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Categoria profissional e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Datas da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

5- Para efeitos da alínea e) do número anterior, a indicação do motivo justificativo do termo deve mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objetivamente integram esse motivo, devendo a sua redação estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

6- Na falta da referência exigida pela alínea d) do número 4, considera-se que o contrato tem início na data da sua celebração.

7- Considera-se sem termo o contrato em que falta a redução a escrito, a assinatura das partes, o nome ou denominação ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências exigidas na alínea e) do número 4.

8- O contrato a termo caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, quinze ou oito dias antes do prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar.

9- O contrato a termo incerto caduca quando, prevendo-se a ocorrência do tempo incerto, o empregador comunique ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de sete, trinta ou sessenta dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois anos ou por período superior.

10- Quando da caducidade do contrato a termo decorre declaração do empregador, o trabalhador terá direito a uma compensação de acordo com o Código do Trabalho e legislação em vigor.

11- As razões da contratação serão dadas a conhecer à comissão de trabalhadores e, desde que o solicitem, às comissões sindicais ou intersindicais em que o trabalhador esteja filiado, no prazo de cinco dias úteis.

Cláusula 11.^a

Relatório Único

A empresa obriga-se a enviar o conteúdo do relatório

anual referente à informação sobre a sua actividade social (Relatório Único) à comissão de trabalhadores e aos sindicatos representativos de trabalhadores da empresa que o solicitem, nos termos da lei vigente e tendo em conta a Lei de Proteção de Dados.

CAPÍTULO III

Deveres e direitos das partes

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

São deveres da empresa nomeadamente:

a) Cumprir as disposições deste AE;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa, nos termos deste AE;

c) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade e providenciar boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais, implementando as medidas necessárias e aplicando as prescrições legais vigentes;

d) Prevenir riscos e doenças profissionais tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidente de trabalho ou doença profissional.

e) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores inerentes à saúde higiene e segurança no trabalho;

f) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;

g) Fomentar a formação e aperfeiçoamento profissional dos que ingressem nas várias profissões;

h) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

i) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhe sejam solicitados, relativos às relações de trabalho, nos termos do Código do Trabalho e da Lei da Proteção de Dados;

j) Passar ao trabalhador, em qualquer altura, aquando ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificado donde constem a antiguidade e função ou cargos desempenhados;

k) Usar de respeito 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 a sua orientação;

l) Facultar ao trabalhador ou ao seu representante legal, para o efeito credenciado por escrito, a consulta do processo individual, no local de arquivo e dentro do horário normal, sempre que o respetivo trabalhador o solicite;

m) Não exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com as atribuições da sua função ou categoria;

n) Autorizar os contactos externos com os trabalhadores em casos urgentes ou, se isso for difícil, garantir a transmissão rápida dessa comunicação;

o) Proceder à cobrança das quotizações sindicais e seu envio ao sindicato respetivo, desde que os trabalhadores assim

o pretendam e o declarem por escrito;

p) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes e delegados sindicais ou de outros representantes de trabalhadores nem lhes dar tratamento menos favorável;

q) Ouvir os órgãos representativos dos trabalhadores sempre que tal se justifique, nos termos do Código do Trabalho e Lei da Proteção de Dados;

r) Autorizar reuniões das comissões sindicais e intersindicais na empresa com entidades por estas convocadas, sempre que as considere de interesse simultâneo da empresa e dos trabalhadores;

s) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;

t) Manter um registo que permita apurar o número de horas prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente este AE e o regulamento interno da empresa;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Não exercer qualquer atividade profissional externa que interfira com as suas atribuições ou com as atividades da empresa;

d) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

e) Cumprir as ordens e diretivas dos responsáveis no que respeita à execução e disciplina no trabalho, em tudo o que se não mostre contrário aos seus direitos e garantias;

f) Prestar esclarecimentos de natureza profissional a trabalhadores de categoria inferior da mesma unidade organizativa;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem e formação dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;

h) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores hierárquicos, os subordinados, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;

i) Cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e saúde no trabalho, cooperando para a sua melhoria, nomeadamente através dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa;

k) Zelar pelo bom estado de conservação dos bens que lhes forem confiados pela empresa;

l) Cooperar em todos os atos tendentes à melhoria da pro-

dutividade da empresa e da qualidade de serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis e não afetada a sua dignidade profissional;

m) Prestar às hierarquias todos os esclarecimentos necessários em matéria de serviço, bem como fazer sugestões que possam contribuir para a melhoria do serviço.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Impedir, por qualquer forma, que os trabalhadores invoquem ou exerçam os seus direitos, bem como despedi-los ou aplicar-lhes quaisquer outras sanções por aqueles motivos ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

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

c) Obstar, injustificadamente, a prestação efetiva do trabalho;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE e no Código do Trabalho, ou quando haja acordo entre as partes;

e) Ceder trabalhadores do quadro pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção, próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo acordo entre as partes;

f) Diminuir a retribuição ou modificar, as suas condições de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição e categoria profissional;

g) Retirar ao trabalhador qualquer direito garantido;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos garantidos decorrentes da antiguidade;

k) Opor-se a que os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, no exercício das suas funções, contactem com os trabalhadores dentro da empresa, mediante aviso prévio de vinte e quatro horas à empresa ou ao departamento de recursos humanos.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho e transferência de local de trabalho

Cláusula 15.^a

Noção de local de trabalho

1- Por local de trabalho entende-se o estabelecimento em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito quan-

do o trabalho, habitualmente, não é prestado em local fixo.

2- O local de trabalho é definido no ato de admissão de cada trabalhador.

3- Do contrato de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta do local de trabalho.

Cláusula 16.^a

Noção de transferência de local de trabalho

Por transferência do local de trabalho entende-se toda e qualquer alteração do contrato individual de trabalho que seja tendente a modificar, com carácter definitivo, o local habitual de trabalho.

Cláusula 17.^a

Transferência coletiva de local de trabalho por mudança total ou parcial do estabelecimento

1- A empresa pode, salvo estipulação escrita em contrário, transferir o trabalhador para novo local de trabalho, se essa transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- A empresa suportará sempre as despesas diretamente impostas pela transferência.

3- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização estabelecida no capítulo próprio, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- A faculdade de rescisão referida no número 3, mantém-se durante os 3 meses subsequentes a transferência efetuada nos termos desta cláusula.

Cláusula 18.^a

Transferências individuais de local de trabalho

1- Considera-se transferência individual de local de trabalho aquela que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento.

2- A transferência de um trabalhador, nos termos do número anterior, pode ser efetuada nos seguintes termos:

a) Por mútuo acordo, consignado em documento subscrito por ambas as partes, ou

b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

3- A empresa obriga-se a pagar as despesas diretamente impostas pela transferência, bem como qualquer prémio ou subsídio que eventualmente tenha sido estabelecido no documento escrito referido no número anterior.

4- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato durante os seis meses subsequentes e a receber a indemnização fixada se provar que da transferência resultou prejuízo sério, nos termos do Código do Trabalho.

5- Da ordem de transferência além da justificação deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais não pode exceder 6 meses.

SECÇÃO II

Deslocações em serviço

Cláusula 19.^a

Deslocações em serviço - Princípio geral

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual, definido nos termos da cláusula 15.^a

2- As deslocações estão sujeitas aos regimes estabelecidos nas cláusulas seguintes, conforme se trate das modalidades:

a) Pequenas deslocações;

b) Grandes deslocações.

3- O horário de trabalho deve ser cumprido no local para onde se verifique a deslocação.

4- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se der o seu acordo, ou se já as viesse realizando ou se estiver afecto a sector da empresa que habitualmente as implique. Destas situações não pode resultar o impedimento da prestação de provas de exame, testes ou de frequência obrigatórias, em estabelecimentos de ensino, devendo igualmente ser salvaguardadas outras situações donde resultem prejuízos que o trabalhador prove ser insuperáveis desde que sejam causa justificativa de faltas sem perda de remuneração.

Cláusula 20.^a

Pequenas deslocações

1- Consideram-se pequenas deslocações as que permitam o regresso dos trabalhadores no mesmo dia à sua residência ou área onde habitualmente prestam serviço.

2- Os trabalhadores deslocados nos termos desta cláusula terão direito a:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, desde que este não seja assegurado pela empresa;

b) Ao pagamento das refeições, se ficarem impossibilitados de as tomar nas condições em que normalmente o fazem, designadamente quanto a preço, higiene do local e período de intervalo para almoço; nos termos da política de deslocações da empresa.

Cláusula 21.^a

Grandes deslocações

1- Têm direito ao disposto nesta cláusula os trabalhadores deslocados que, nos termos da cláusula anterior, não regressem diariamente à sua residência ou local de trabalho.

2- São direitos dos trabalhadores nesta situação:

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

b) Os trabalhadores deslocados em serviço, cujo salário base seja igual ou inferior a 1500 € mensais têm direito a um subsídio de deslocação igual a 25 % da sua retribuição diária, por cada dia completo de deslocação sem regresso à residência.

c) O pagamento das despesas de transporte, ida e volta, para o local da deslocação, devidamente comprovadas, ou segundo esquema acordado, a nível da empresa, com os trabalhadores;

d) O pagamento das despesas de alimentação e alojamento, devidamente comprovadas, feitas durante o período de deslocação, nos termos da política de deslocações da empresa.

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

f) Uma licença suplementar, com retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias consecutivos.

3- O tempo gasto em transporte conta, para todos os efeitos, como tempo de deslocação, no início e término da grande deslocação.

4- As condições de alojamento, alimentação e transporte são da competência da empresa, com salvaguarda de normais condições de higiene e comodidade, nos termos da política de deslocações da empresa.

Cláusula 22.^a

Outros direitos e deveres dos trabalhadores, em caso de grandes deslocações

1- Os trabalhadores deslocados nos termos da cláusula anterior terão as condições da apólice do seguro da empresa.

2- Nos casos de grande deslocação fora do continente, o trabalhador mantém o direito à remuneração que estiver a receber na deslocação, durante as férias e licenças que não venham a gozar na sua residência habitual.

3- As obrigações da empresa para com o pessoal deslocado em trabalho fora do local habitual subsistem durante o período de inatividade, cuja responsabilidade não pertença aos trabalhadores.

4- A empresa manterá inscrito nas folhas de pagamento da Segurança Social, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

5- A empresa pagará as despesas de transporte a que sejam obrigados os trabalhadores deslocados para regressarem ao local habitual, nos casos de falecimento do cônjuge, ou pessoa com quem o trabalhador vive maritalmente, filhos, adotados ou em fase de adoção, e pais, e participação em 50 % das despesas de transporte, em caso de doença grave, devidamente comprovada, dos mesmos parentes e desde que previamente notificada da respetiva situação e condições pelos trabalhadores.

SECÇÃO III

Horário de trabalho

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho - Definições e princípio geral

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como as interrupções ou pausas nos períodos de trabalho.

2- Compete à empresa o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais, ouvindo a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

3- A organização e as alterações dos horários de trabalho obedecem aos seguintes termos:

a) São prioritárias as exigências de proteção de segurança e de saúde dos trabalhadores;

b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários de trabalho que tenham sido individualmente acordados;

c) Toda a fixação e alteração da organização dos tempos de trabalho, implicam informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores e devem ser programados com pelo menos duas semanas de antecedência e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei, para os mapas de horário de trabalho;

d) No caso dos horários de turno a afixação será feita com 1 mês de antecedência;

e) A alteração de horário de trabalho deve ser comunicada ou afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação;

f) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais.

2- Os dias de descanso semanal, complementar e obrigatório, são respetivamente o sábado e o domingo. No regime de turnos de laboração contínua os dias de descanso serão os determinados em escala, considerando-se o primeiro como descanso complementar e o segundo obrigatório.

3- O trabalhador tem direito a, pelo menos, um dia de descanso por semana.

4- O período normal de trabalho diário será interrompido, para refeição e descanso por período não inferior a 30 minutos nem superior a uma hora, do modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

5- Os trabalhadores têm direito a dois intervalos: no primeiro período de trabalho, o intervalo tem a duração de 15 minutos e no segundo período de trabalho o intervalo tem a duração de 10 minutos. Ambos os intervalos contarão como tempo de trabalho.

6- Na aplicação do disposto nos números 3 e 4 será sempre considerado o acordo celebrado com a CT e publicado sob a forma de instruções de serviço em 30 de abril de 1997 e de 7 de maio de 1997. Será considerado para o efeito o acordo celebrado em 5/6/2012 no que respeita a intervalos, ou seja, o horário fixo terá um intervalo para refeição igual a 55 minutos e o(s) horário(s) rotativo terá um intervalo para refeição igual a 40 minutos.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do

horário normal de trabalho se tiver sido, como tal, prévia e expressamente determinado pela empresa.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado em caso de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores.

3- Os trabalhadores não se podem escusar à prestação de trabalho suplementar nos termos do número 2 desta cláusula, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

- e) Portadores de deficiência e doença crónica;
- f) Mulheres grávidas, lactantes ou com filhos de idade inferior a doze meses;
- g) Menores.

5- A prestação de trabalho suplementar é registada em conformidade com as disposições legais existentes.

6- Em caso de prestação de trabalho suplementar em dia útil, por tempo superior a uma hora, ao trabalhador será garantido, antes do seu início, o direito a um intervalo de quinze minutos para descanso, que contará como tempo de trabalho suplementar para efeito de retribuição.

Cláusula 26.^a

Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado, por cada trabalhador, está sujeito aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho, por ano.
- b) 2 horas em dia normal de trabalho, podendo em caso de força maior até 4 horas em dia normal de trabalho desde que não ultrapasse 20 horas semanais.

Cláusula 27.^a

Trabalho em regime de turnos

1- Sempre que o período normal de laboração ultrapasse os limites máximos dos períodos de trabalho, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos, fixos ou rotativos.

2- Entende-se por trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudem regular ou periodicamente de horário. Trabalho em turnos fixos é aquele em que os trabalhadores cumprem o mesmo horário de trabalho sem rotação.

3- A duração do trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos.

4- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de turnos rotativos terão direito a um intervalo de 40 minutos por dia, para refeição, integrado no seu período normal de trabalho e cujo escalonamento é da competência da empresa. Este intervalo pode ser alargado por acordo entre a empresa e os trabalhadores interessados, desde que estes continuem a assegurar a laboração normal.

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

6- A empresa obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

7- Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

8- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados, autorizado pela chefia e dado conhecimento ao departamento de recursos humanos.

9- Os trabalhadores que completem 20 anos de trabalho em turnos ininterruptamente e que passem ao regime de horário normal, o valor do subsídio de turno será integrado na sua remuneração base efetiva então praticada. Esta regra não será aplicada quando, por motivo de redução de atividade, devidamente comprovada, a prestação de trabalho em regime de dois ou três turnos rotativos seja, parcial ou totalmente eliminada.

10- Aos trabalhadores em regime de turnos a quem uma junta médica ateste a impossibilidade de continuar nesse regime, a empresa garantirá a mudança de horário de trabalho para regime compatível com a sua aptidão clínica, mesmo que daí possa resultar uma mudança de profissão, mas mantendo sempre o direito à retribuição, salvo na parte dependente do horário que estava a praticar. Se o trabalhador nestas circunstâncias tiver mais de dez anos de trabalho em turnos ininterruptamente, o subsídio de turno será integrado na sua remuneração.

11- O pagamento do subsídio de turno referido nos números anteriores será sempre processado separadamente da remuneração base.

Cláusula 28.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 29.^a

Trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e feriado

1- O trabalho suplementar nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados só pode ser prestado nas condições previstas na cláusula 26.^a

2- Na impossibilidade de utilização do Refeitório, nas mesmas condições de um dia de trabalho normal, a empresa pagará o subsídio de refeição em vigor, assim como, as pequenas refeições.

Cláusula 30.^a

Descanso compensatório

1- O trabalho suplementar prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a um dia de descanso compensatório remunerado na proporção das horas efectuadas, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou em outro a acordar.

2- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensató-

rio de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

3- O trabalho suplementar prestado em dia descanso complementar, feriado e em dia útil, tem direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 37,5 % das horas de trabalho suplementar realizado, sem prejuízo da retribuição.

4- O descanso compensatório previsto nos números 2 e 3, vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, podendo, por acordo das partes, ser acumulável com os dias de férias.

5- Quando o trabalhador termine o período normal de trabalho e lhe seja solicitada a prestação de trabalho suplementar em dia de descanso complementar subsequente, deve ser-lhe assegurado um período de descanso mínimo de onze horas, sem prejuízo da retribuição. Caso o período mínimo de descanso não possa ser observado, por razões de serviço, o tempo em falta, até ao limite de três horas, será remunerado com um acréscimo de 100 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.^a

Conceito de retribuição

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

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

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

4- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias é calculada tendo como referência a retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 32.^a

Tempo e forma de pagamento

1- O pagamento da retribuição é efetuado até ao último dia útil de cada mês.

2- Mensalmente, a empresa entrega ao trabalhador um recibo do qual consta: o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de beneficiário da Segurança Social, o período de trabalho a que respeite o pagamento, remuneração, número de apólice e companhia de seguros, discriminação das importâncias pagas pelas rubricas a que respeitem, descontos legais efetuados e montante líquido pago.

3- O pagamento será feito por transferência bancária ou qualquer outro modo, desde que haja acordo entre as partes.

4- O pagamento será sempre feito mensalmente, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

5- Para todos os efeitos, a retribuição/hora é calculada com base na seguinte fórmula:

$$RH = \frac{12 \times (\text{vencimento} + \text{prémio de antiguidade})}{52 \times \text{período normal de trabalho}}$$

Cláusula 33.^a

Retribuição em caso de substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, as funções correspondentes a uma categoria profissional superior à sua, passará a receber a retribuição fixada para essa categoria superior à sua, enquanto ocupar as funções.

2- Se a substituição durar mais de cento e oitenta dias, o substituído manterá o direito à retribuição quando, finda a substituição, regressar à sua anterior função. No caso de situações de elevada complexidade o período de referência será de um ano.

Cláusula 34.^a

Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

A isenção de horário de trabalho paga corresponde a 11,2 % com referência à retribuição base mensal da categoria «profissional de vendedor» cuja data de admissão seja anterior a 2016.

O valor calculado é de 227 €.

Cláusula 35.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar confere direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % na primeira hora e subsequentes tratando-se de dia normal de trabalho;

b) 125 % da retribuição em dia de descanso complementar;

c) 150 % da retribuição em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado;

d) Sempre que o trabalho suplementar seja realizado no período noturno, compreendido entre as 20h00 e as 7h00 do dia seguinte, será acrescido de 50 %.

Cláusula 36.^a

Retribuição de trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno é paga com acréscimo de 50 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 37.^a

Subsídio de turnos rotativos

1- Os trabalhadores que prestam serviço em turnos rotativos, cujo horário muda regular e periodicamente, têm direito a um subsídio mensal correspondente a 15 % da sua retribuição base.

2- Os trabalhadores que prestam serviço em regime de turnos rotativos contínuos têm direito a um subsídio mensal correspondente a 27,5 % da sua retribuição base.

3- Sempre que por questões de serviço seja necessário praticar o horário de turnos rotativos de 3.ª feira a sábado ou domingo a 5.ª feira, os trabalhadores têm direito a um subsídio de turno mensal correspondente a 17 % ou 19 % da sua retribuição base, respetivamente.

4- O subsídio de turno rotativo é cumulável com o pagamento do trabalho noturno.

Cláusula 38.ª

Prémio de antiguidade na categoria

1- Os trabalhadores classificados em categoria profissional sem acesso automático têm direito, por cada três anos de permanência na respetiva categoria, a um prémio de antiguidade correspondente a 3,1 % da remuneração mensal estabelecida na tabela interna para o «operador especializado de 1.ª», até ao máximo de quatro prémios de antiguidade. Exceções e análise individual de carreiras constam no anexo III - Acessos, carreiras e categorias profissionais.

2- Os prémios de antiguidade na categoria são processados em separado da retribuição base.

Cláusula 39.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a receber até ao dia 15 de dezembro de cada ano um subsídio correspondente a um mês de retribuição base, acrescido de diurnidades e da média retributiva paga a título de trabalho noturno e subsídio de turno realizados nos 12 meses precedentes ao seu pagamento.

2- Se o trabalhador tiver sido admitido no decurso do ano civil, o subsídio será o correspondente a tantos duodécimos quantos os meses de duração do contrato, contados até 31 de dezembro.

3- Aos trabalhadores cujo contrato esteja suspenso ou tenha terminado, o subsídio será pago segundo o esquema de proporcionalidade definido no número anterior.

4- Aos trabalhadores que no decurso do ano civil estiverem com o contrato suspenso, por doença, em período único ou não, não se aplica o disposto no número 1 desta cláusula, devendo a empresa completar-lhes o valor por aqueles recebido da Segurança Social, até aos seguintes montantes:

a) Ausências até 120 (cento e vinte dias): o pagamento será efetuado por inteiro pela empresa ou seja 100 % do subsídio;

b) Ausências entre 120 e 180 dias: a empresa paga a proporcionalidade do subsídio e a Segurança Social completa o restante.

c) Ausências superiores a 180 dias não haverá direito a pagamento de qualquer quantia de subsídio de Natal por parte da empresa.

5- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Ferriados

Cláusula 40.ª

Ferriados

1- São feriados obrigatórios de acordo com a legislação vigente:

1 de janeiro
Sexta-Feira Santa
Domingo de Páscoa
25 de abril
1 de maio
Corpo de Deus
10 de junho
15 de agosto
5 de outubro
1 de novembro
1 de dezembro
8 de dezembro
25 de dezembro

2- A empresa suspende o trabalho, continuando a assegurar a retribuição aos trabalhadores, nos dias legalmente decretados como feriados obrigatórios e ainda nos seguintes dias:

a) Terça-Feira de Carnaval;
b) Feriado municipal;
c) 24 de dezembro ou 26 de dezembro, sempre que o dia 24 de dezembro seja sábado ou domingo;

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 41.ª

Férias - Princípios gerais

1- As férias vencem-se no dia 1 de janeiro de cada ano.

a) O trabalhador tem direito a gozar férias retribuídas em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

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

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

Cláusula 42.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

1- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2- Excetua-se no disposto no número anterior, os casos previstos no número 3 da cláusula 59.^o

Cláusula 43.^a

Duração das férias

1- O período anual de férias é de vinte e três dias úteis.

a) O 23.^o dia de férias será atribuído da seguinte forma: ausências inferiores a 6 meses atribuição de 1 dia, ausências superiores a 6 meses atribuição de 0,5 dia.

2- A empresa pode encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento nos seguintes termos:

a) encerramento durante pelo menos quinze dias consecutivos entre o período de 1 de maio a 31 de outubro.

b) encerramento por tempo inferior e fora do referido período, desde que com aprovação do mínimo de 75 % dos trabalhadores abrangidos.

3- O encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de 2.^a a 6.^a feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados os dias de descanso complementar e descanso obrigatório.

Cláusula 44.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

Cláusula 45.^a

Gozo de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, com as únicas exceções expressamente estabelecidas neste acordo.

2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empresa e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.

3- Pode ainda ser cumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre empresa e trabalhador.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

1- A época de férias de cada trabalhador será fixada por acordo entre a empresa e este, com ressalva da possibilidade de encerramento estabelecida na cláusula 43.^a

2- Na falta de acordo será a época de gozo de férias fixa-

da pela empresa, que dará conhecimento ao trabalhador com antecedência razoável, nunca inferior a dois meses.

3- No caso previsto no número anterior, a época de férias será sempre fixada entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores que, pertencendo ao mesmo agregado familiar, se encontrem ao serviço da empresa, deverá ser facultada a possibilidade de gozarem férias simultaneamente.

5- Até 15 de abril de cada ano, a empresa organizará e afixará o plano de férias de todo o pessoal de que será dado conhecimento a todos os trabalhadores.

Cláusula 47.^a

Férias seguidas e interpoladas

1- O período de férias será gozado, em regra, em dias seguidos.

2- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as férias ser fracionadas, desde que um dos períodos seja de 10 (dez) dias úteis consecutivos do número total a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 48.^a

Alteração da época de férias

1- Se, depois de fixada a época de férias, a empresa alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, por razões imperiosas do seu funcionamento, indemnizará o trabalhador das despesas que comprovadamente este haja feito na pressuposição de que gozaria integralmente as suas férias, ou parcela, na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por doença devidamente comprovada por boletim de baixa médica e desde que exista uma comunicação do trabalhador nesse sentido, cabendo à empresa, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 43.^a

4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a empresa poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 49.^a

Violação do direito a férias

Caso à empresa 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 50.^a

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o trabalhador envie documento justificativo para a empresa, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias não gozados, compreendidos naquele período.

2- Caso o trabalhador permaneça de baixa até ao final do ano, os dias de férias ainda não gozados poderão ser gozados até 30 de abril do ano civil seguinte.

3- A prova da situação de doença prevista no número 1 apenas é admissível através de boletim de baixa médica.

Cláusula 51.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no número 2 da cláusula 41.^a

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo nos termos previstos no número 3 da cláusula 41.^a

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 52.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 53.^a

Casos especiais de duração do período de férias

1- Os trabalhadores contratados a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo

de serviço, até ao máximo de 20 dias e, a um subsídio de férias correspondente à retribuição desse período.

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

Cláusula 54.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual à sua retribuição base mensal paga à data do seu recebimento, acrescido de diuturnidades e da média retributiva paga a título de trabalho noturno e subsídio de turno realizados nos 12 meses precedentes ao seu pagamento.

2- O subsídio será pago no início das férias quando gozadas ininterruptamente ou no início do período mínimo obrigatório de dez dias úteis estabelecido, neste contrato para as férias interpoladas.

3- O subsídio poderá ser igualmente pago, no caso de gozo de um período mínimo de cinco dias úteis, sempre que o trabalhador o solicite e a empresa aprove.

4- Aos trabalhadores cujo contrato de trabalho esteja ou tenha estado suspenso por motivo de doença profissional ou acidente de trabalho, a empresa assegurará o pagamento do subsídio de férias nas condições previstas no número 1 desta cláusula.

SECÇÃO III

Faltas e baixas

Cláusula 55.^a

Faltas. Conceito de falta

1- Entende-se por falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 56.^a

Faltas justificadas com direito a remuneração

São consideradas faltas justificadas:

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

b) Dadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que vivia em união de facto ou economia comum com o trabalhador, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, até 5 dias consecutivos;

c) Dadas até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

d) Dadas por trabalhador-estudante para prestação de prova em estabelecimento de ensino, de acordo com o estatuto de trabalhador-estudante;

e) Dadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a téc-

nica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal, nos limites da lei e prática da empresa;

f) Dadas 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) Dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

h) As faltas para prestar assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar em caso de acidente ou doença;

i) Dadas pelo trabalhador eleito em estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nomeadamente: membros da comissão de trabalhadores, dirigentes sindicais, delegados sindicais e representantes em segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei;

j) A que por lei seja como tal considerada, nomeadamente a doação gratuita de sangue e as dadas por trabalhador que seja bombeiro voluntário, pelo tempo necessário para ocorrer a sinistros;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As faltas justificadas a que se referem a alínea h), não implicam perda de retribuição até dois dias por cada situação de urgência, com limite de dez dias úteis por cada ano civil;

Cláusula 57.^a

Faltas injustificadas

Consideram-se faltas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior, bem como as que o trabalhador não apresente documento justificativo para o período de trabalho em que esteve ausente.

Cláusula 58.^a

Comunicação das faltas justificadas

1- Todas as faltas deverão ser comunicadas à empresa.

2- A comunicação far-se-á com a antecedência mínima de cinco dias, quando previsíveis, ou logo que possível, quando imprevisíveis, cumprindo o prazo máximo de 72 horas após a ausência.

3- Em qualquer caso de falta justificada, o trabalhador está obrigado a apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

4- O incumprimento do disposto neste artigo determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 59.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não afetam quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que devidamente justificadas:

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

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o traba-

lhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As que por lei sejam como tal consideradas quando não excedam trinta dias por ano;

d) Por motivo de assistência do agregado familiar nos termos e limites da lei.-

3- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Às faltas injustificadas, aplica-se, se o trabalhador expressamente o desejar, o estabelecido no número 3 da cláusula anterior.

3- A alegação de motivo de justificação comprovadamente falso torna as faltas injustificadas.

4- A falta de veracidade dos factos alegados para justificar faltas, bem como a prática reiterada de faltas injustificadas, pode dar lugar a procedimento disciplinar nos termos da lei.

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

6- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

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

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

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

Cláusula 61.^a

Licença sem retribuição

A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

SECÇÃO IV

Impedimentos prolongados

Cláusula 62.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja impu-

tável, nomeadamente por serviço militar ou serviço cívico substitutivo, por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar com a categoria e regalias que lhe estavam a ser atribuídas e continuando obrigado a guardar lealdade à empresa.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

Cláusula 63.^a

Regresso do trabalhador

1- Quando o trabalhador tiver conhecimento do fim do impedimento prolongado deve de imediato avisar a empresa e informar a data da sua reincorporação.

2- No caso de o impedimento resultar de doença profissional ou acidente de trabalho, a empresa deverá realocar o trabalhador em atividades compatíveis com a desvalorização física ou psíquica, de acordo com a avaliação clínica e o estabelecido na legislação em vigor.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 64.^a

Cessação do contrato de trabalho

Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- e) Despedimento por inadaptação;
- f) Resolução pelo trabalhador;
- g) Denúncia pelo trabalhador.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 65.^a

Infração disciplinar

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

Cláusula 66.^a

Exercício da ação disciplinar

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e sem possibilitar a este os mais amplos meios de defesa.

2- O processo disciplinar será reduzido a escrito e respeitará as normas estabelecidas na cláusula seguinte.

3- A ação disciplinar só poderá exercer-se nos sessenta dias seguintes àquele em que a empresa ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração.

4- A execução da sanção terá lugar nos noventa dias subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

5- A ação disciplinar prescreve no prazo de um ano, a partir da data em que a falta foi cometida, ou logo que cesse o contrato de trabalho, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

6- Da sanção aplicada pode o trabalhador recorrer pelos meios judiciais competentes.

7- Iniciado o procedimento disciplinar, pode a empresa suspender o trabalhador, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

8- O exercício da ação disciplinar não impede a empresa do direito de proceder pelas vias judiciais competentes.

Cláusula 67.^a

Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de falta disciplinar, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, apresentando uma nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- A empresa instaurará processo prévio de inquérito, sempre que se mostre necessário para fundamentar a nota de culpa.

3- O trabalhador poderá responder no prazo de dez dias úteis, indicando testemunhas, documentos e outras provas que considere dever oferecer.

4- Cabe à empresa decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa.

5- Se pela gravidade dos factos apurados se entender que a falta é suscetível de ser punida com despedimento, a empresa comunicará ao trabalhador, na nota de culpa.

6- Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa ou, na falta desta, à comissão sindical cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

7- Se o trabalhador for representante sindical, será, ainda, enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na contestação do trabalhador, salvo se atenuarem a responsabilidade do trabalhador.

9- A decisão fundamentada deve ser reportada ao traba-

lhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 7, à associação sindical respetiva.

10- Qualquer sanção disciplinar aplicada sem observância do disposto nos números anteriores é nula e de nenhum efeito.

11- Em tudo o que não estiver regulado no presente artigo, aplica-se o regime legal vigente.

Cláusula 68.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- Para efeito da graduação de sanções atender-se-á nomeadamente à natureza e gravidade da infração, comportamento anterior e posição hierárquica do trabalhador.

3- Da sanção da alínea f) do número 1 será comunicada à comissão de trabalhadores e/ou ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias, se se tratar de trabalhador sindicalizado.

4- As sanções aplicadas serão anotadas no cadastro disciplinar do trabalhador.

5- Das infrações verificadas não poderão derivar outras penalizações, além das previstas nesta cláusula ou nos termos do Código do Trabalho.

Cláusula 69.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 14.^a;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;
- b) Até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

Cláusula 70.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, dá ao trabalhador punido direito a ser indemnizado nos termos gerais.

Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito optar entre a reintegração e a indemnização calculada nos termos da lei.

CAPÍTULO IX

Direito de igualdade no trabalho

Cláusula 71.^a

Proibição de assédio

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

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- 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.

Cláusula 72.^a

Proteção na parentalidade

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos, além dos que possam vir a ser considerados na lei:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b) Licença por interrupção de gravidez;
 - c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - d) Licença por adoção;
 - e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - g) Dispensa para consulta pré-natal;
 - h) Dispensa para avaliação para adoção;
 - i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - j) Faltas para assistência a filho;
 - l) Faltas para assistência a neto;
 - m) Licença para assistência a filho;
 - n) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
 - o) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - p) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - q) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
 - r) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - s) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
- 2- Os direitos previstos no número anterior apenas se apli-

cam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 73.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

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

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

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

Cláusula 74.^a

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

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

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

3- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 75.^a

Licença por interrupção da gravidez

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

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

3- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto no número 1.

Cláusula 76.^a

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

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

Cláusula 77.^a

Licença parental inicial

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

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

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

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

5- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

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

8- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

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

10- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2, 3, 7 ou 8.

Cláusula 78.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

4- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 ou 2.

Cláusula 79.^a

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

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 77.^a ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

2- Apnas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 77.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 80.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o tra-

balhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

5- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1, 2 ou 3.

Cláusula 81.^a

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 77.^a

2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 do cláusula 77.^a

4- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

11- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 3, 5, 7 ou 8.

Cláusula 82.^a

Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

Cláusula 83.^a

Dispensa para consulta pré-natal

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o empregador pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

6- Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 84.^a

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gêmeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

7- Constitui contraordenação grave a violação do disposto neste artigo.

Cláusula 85.^a

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica ao empregador, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:

a) Comunica ao empregador que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;

b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Cláusula 86.^a

Direitos dos menores

1- É válido o contrato de trabalho diretamente celebrado com menores que tenham completado 16 anos de idade, tenham concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponham de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- O período normal de trabalho dos menores de 16 anos não pode ser superior a sete horas em cada dia e trinta e cinco horas por semana.

3- Os trabalhadores menores estão dispensados de horários de trabalho organizados de acordo com o regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

4- Os menores de 16 anos não podem prestar trabalho noturno, no período compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, nem trabalho suplementar, nos termos legais em vigor.

5- O período de trabalho diário dos menores deve ser interrompido entre uma e duas horas, por forma a que não preste mais de três horas e trinta minutos de trabalho consecutivo.

6- Em tudo o mais não previsto neste AE aplica-se o regime legal em vigor.

Cláusula 87.^a

Direitos do trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- Se o trabalhador frequentar o curso a pedido da empresa, esta deve suportar os custos respetivos e conceder ao trabalhador o tempo necessário nos termos previstos na lei.

3- O horário de trabalho do trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência de aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas que pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

5- O trabalhador-estudante pode faltar justificadamente por motivo de prestação de prova de avaliação, nos seguintes termos:

- a) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar;
- c) Os dias imediatamente anteriores referidos nas alíneas anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados;
- d) As faltas dadas ao abrigo das alíneas anteriores não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano letivo.

Cláusula 88.^a

Trabalhadores sinistrados no trabalho e portadores de doença profissional

1- A empresa assegurará aos trabalhadores sinistrados no trabalho ou com baixa por doença profissional o pagamento das retribuições até que aqueles recebam a primeira prestação por incapacidade temporária absoluta para o trabalho.

2- Nos meses subsequentes a empresa pagará a diferença entre o que o trabalhador receba por incapacidade temporária absoluta para o trabalho e a remuneração líquida que auferia à data da baixa.

3- O trabalhador fica obrigado a informar imediatamente a empresa do recebimento da primeira prestação, por instituições da Segurança Social ou companhia de seguros, por incapacidade temporária absoluta para o trabalho e a proceder ao acerto e devolução (quando aplicável) dos valores que entretanto lhe tenham sido adiantados.

CAPÍTULO X

Equipamento social

Refeitórios, vestiários e lavabos

Cláusula 89.^a

Refeitório

1- A empresa providenciará o funcionamento de um refeitório adequado, para os trabalhadores ao serviço possam aí tomar as suas refeições, nos períodos a tal destinados.

2- Além disso, a empresa deverá disponibilizar o equipamento necessário para aquecimento e conservação das refeições e para preparações ligeiras.

Cláusula 90.^a

Vestiários e lavabos

A empresa terá obrigatoriamente de possuir vestiários e lavabos para uso dos trabalhadores e providenciar no sentido de cada trabalhador poder guardar a sua roupa e demais pertences pessoais em armário individual e arejado.

Cláusula 91.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores que não tenham acesso ao refeitório receberão um subsídio de refeição diário no valor de 6,67 €.

2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, nomeadamente nos subsídios de férias e de Natal.

3- A participação do trabalhador não pode exceder 5 % do valor fixado no número 1, salvo condições mais favoráveis praticada na empresa.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 92.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e formação contínua ao longo da vida profissional.

2- A empresa deve elaborar planos de formação.

3- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

4- Quando um trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a empresa, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

Cláusula 93.^a

Planos de formação

1- A empresa elabora anual ou bianualmente planos de formação.

2- O plano de formação deve conter indicação das ações de formação a desenvolver e o número de trabalhadores a abranger.

3- O plano de formação abrange as ações de formação necessárias:

a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e de reciclagem.

4- 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.

5- As horas de formação previstas no número do artigo an-

terior, que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

6- Os órgãos representativos dos trabalhadores têm o direito de informação e de consulta prévia sobre os planos de formação da empresa.

7- Em tudo o mais não previsto neste AE aplica-se o regime legal em vigor.

Cláusula 94.^a

Formação de reconversão

1- A empresa promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;

b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar redução de remuneração base ou categoria.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 95.^a

Obrigações da empresa

A empresa obriga-se a:

Garantir condições de segurança e saúde no trabalho, bem como as normas deste acordo e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores, sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene, saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais.

Cláusula 96.^a

Princípios gerais

1- A empresa criará e manterá serviços internos, responsáveis pelo exato cumprimento do disposto na cláusula anterior para responder a todas as necessidades.

2- No recurso a qualquer entidade exterior para a manutenção dos serviços de segurança no trabalho deverão ser ouvidos os representantes para a segurança e saúde no trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 97.^a

Direitos dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1- Serão eleitos representantes dos trabalhadores para as áreas da segurança e saúde no trabalho, nos termos da legislação em vigor.

2- Para o exercício das funções cada representante para a segurança e saúde no trabalho tem direito a um crédito mensal de 8 horas retribuídas, que contará para todos os efeitos como tempo de efetivo serviço, sem prejuízo de serem justificadas as faltas quando ultrapassem aquele crédito, por necessidade de maior período.

3- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm direito:

a) A receber formação e informação adequadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho ou dos riscos profissionais e ambientais;

b) A estarem corretamente informados sobre as medidas a adotar em caso de perigo iminente e grave para a vida ou saúde dos trabalhadores;

c) A obter informação sobre as medidas que devem ser adotadas em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação;

d) A apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

4- Sem prejuízo do disposto nos números 1 a 3 deste artigo ao trabalhador deve ser sempre proporcionado formação nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes ou introdução de novos produtos;

d) Adoção de uma nova tecnologia.

5- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho serão consultados previamente ou em tempo útil e nos termos da lei sobre:

a) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática;

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

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

6- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas de modo a minimizar qualquer risco profissional.

Cláusula 98.^a

Direito à formação profissional

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho têm direito a formação adequada fornecida pela empresa.

2- A formação profissional frequentada pelos representantes dos trabalhadores é normalmente suportada pela empresa.

3- As faltas dadas para a frequência do curso de segurança e saúde no trabalho serão justificadas e, quando aprovadas pela empresa serão justificadas com retribuição e contam para todos efeitos legais como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 99.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A defesa das garantias dos trabalhadores no campo da segurança e saúde no trabalho compete à empresa, aos representantes dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho e aos próprios trabalhadores.

2- São realizadas reuniões periódicas entre os representantes da empresa em segurança e saúde no trabalho e os representantes dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho, com o objectivo de melhorar as condições dos postos de trabalho e dos trabalhadores.

Cláusula 100.^a

Exposição a substâncias tóxicas e outros agentes lesivos e risco de doença profissional

1- A empresa deve verificar a existência de agentes ou factores que possam ter efeitos prejudiciais para o património genético assim como elaborar um estudo dos postos de trabalho para determinar as condições reais de exposição e a interação com outros potenciais riscos.

2- Esta avaliação de riscos deve ser feita trimestralmente, bem como, quando haja alteração das condições de trabalho suscetíveis de afectar a exposição dos trabalhadores ou ainda os resultados da vigilância da saúde justifiquem medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3- Os resultados das avaliações são também comunicados aos serviços de medicina do trabalho os quais são considerados nas consultas periódicas. Se necessário poderão ser definidos exames adicionais ou outras medidas que se considerem adequadas.

Cláusula 101.^a

Prevenção de doenças profissionais e acidentes de trabalho

1- A empresa anualmente elabora um plano de ações onde são contempladas medidas de prevenção e proteção da saúde e segurança dos trabalhadores com o objetivo de diminuir a contração de doenças profissionais, a ocorrência de acidentes de trabalho e para melhorar as condições de trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho são informados pela empresa aquando da elaboração do plano de ação anual, podendo contribuir com sugestões de melhoria.

3- Como parte integrante do plano de segurança da empresa, o serviço de saúde e segurança do trabalho realizará campanhas de informação dirigidas aos trabalhadores sobre os riscos potenciais para a saúde que envolvem os postos de trabalho e respetivas medidas de prevenção e proteção.

4- Sempre que se registarem doenças profissionais, nomeadamente relacionadas com lesões músculo esqueléticas, as mesmas serão analisadas pela medicina no trabalho e definidos os tratamentos médicos adequados e respetivas condicionantes médicas, as quais são expressas na ficha de aptidão médica.

Cláusula 102.^a

Equipamento proteção individual

1- Entende-se por EPI, todo o equipamento ou acessório, destinado a ser utilizado pelo trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.

2- O recurso a equipamento proteção individual é feito quando o risco não pode ser eliminado na origem.

3- O fardamento e restantes EPI, nomeadamente, luvas, máscaras, óculos, calçado e proteções auditivas é encargo exclusivo da empresa.

4- A escolha do tecido e dos artigos de segurança terá em conta as condições climáticas do local e do período do ano, de acordo com o disposto no regulamento interno.

5- Nos termos do número 3 previsto nesta cláusula, a empresa suporta os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 103.^a

Promoção da segurança e saúde no trabalho

Às restantes matérias no âmbito da segurança e saúde do trabalho aplica-se a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sujeita a alterações legislativas posteriores, a última das quais decorrente da Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, assim como, a legislação aplicável.

CAPÍTULO XIII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 104.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e as suas organizações representativas têm o direito de organizar e desenvolver a atividade sindical dentro da empresa, nos termos legalmente previstos.

2- A empresa não condicionará a atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 105.^a

Comunicação à empresa

1- As direções sindicais comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

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

Cláusula 106.^a

Organização sindical na empresa

1- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato

to junto dos trabalhadores filiados no mesmo sindicato.

2- A comissão sindical na empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

3- A comissão intersindical (CIE) é a organização dos delegados sindicais das diversas comissões sindicais na empresa, pertencentes à mesma confederação sindical.

4- O órgão sindical na empresa (OSE) é a comissão intersindical da empresa (CIE) ou, na falta desta, a comissão sindical na empresa (CSE) ou ainda, na falta de ambas, o delegado sindical.

Cláusula 107.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia do crédito de horas correspondente a quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

2- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para desempenho das suas funções, para além das referidas no número 1, consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

3- O dirigente sindical deverá comunicar com antecedência o/s dia/s que necessita para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias imediatos ao primeiro dia em que faltar.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

5- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser objeto de discriminação, face aos demais trabalhadores, em consequência do exercício da atividade sindical, nomeadamente quanto a promoção profissional e salarial.

6- O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa.

7- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização calculada nos termos legais.

8- Não pode haver lugar a cumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação coletiva de trabalhadores.

Cláusula 108.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime previsto de proteção nesta cláusula é determinado de acordo com a tabela seguinte:

Total dos trabalhadores sindicalizados	Número de delegados sindicais
Menos de 50	1
De 50 a 99	2
De 100 a 199	3
De 200 a 499	6
500 ou mais	$\frac{6 + N - 500}{200}$

Notas:

a) O resultado apurado na aplicação desta fórmula, quando não for número inteiro, é arredondado para a unidade imediatamente superior.

b) N é o número de trabalhadores sindicalizados.

2- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas mensais, ou de oito, se se tratar de delegado que faça parte da comissão intersindical.

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

4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número 2, deverão avisar a empresa com a antecedência mínima de um dia; em caso de faltas que pela sua imprevisibilidade impossibilitem aquele aviso antecipado, o mesmo deve ser apresentado nos dois dias seguintes ao primeiro em que faltaram, sem prejuízo de comunicação oral, se houver interrupção de trabalho já iniciado.

5- As faltas dadas pelos delegados sindicais para o desempenho das suas funções, para além do crédito de horas previsto nesta cláusula, consideram-se faltas justificadas e contam-se para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efetivo.

6- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

7- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 5, 6 7 e 8 da cláusula 107.^a

Cláusula 109.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores da empresa têm o direito de reunir, dentro do horário normal de trabalho, até quinze horas por ano que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

2- As reuniões referidas no número anterior são convocadas pela comissão intersindical e comissão sindical.

Cláusula 110.^a

Instalações para a atividade sindical na empresa

A empresa é obrigada a:

1- Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local, apropriado para o exercício das

suas funções; esse local, situado no interior do estabelecimento, ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresa com cento e cinquenta ou mais trabalhadores.

2- Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicados ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores da empresa e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal.

3- Sempre que possível, e desde que sem prejuízo da normalidade dos serviços e sem aumento de encargos, nas empresas que tenham trabalhadores em diversos locais geográficos, a empresa deverá facilitar aos delegados sindicais a utilização dos seus meios de ligação disponíveis que sejam imprescindíveis ao exercício adequado das suas funções.

Cláusula 111.^a

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a fazer a cobrança das quotas sindicais por dedução nos salários, mediante declaração de autorização expressa do trabalhador indicando o respetivo sindicato.

2- A empresa obriga-se a remeter aos respetivos sindicatos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita, o montante das quotizações, pela forma que considerarem mais adequada (numerário, cheque, vale de correio ou transferência bancária).

Cláusula 112.^a

Disposições gerais sobre comissões de trabalhadores

À comissão de trabalhadores na empresa, aplica-se a legislação aplicável em vigor, sendo que os membros da CT, para o exercício das suas funções têm direito a um crédito de 25 horas mensais.

CAPÍTULO XIV

Resolução de conflitos

Cláusula 113.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato, integrar os casos omissos e decidir sobre as recomendações da comissão de peritos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de peritos, até ao máximo de três.

3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no prazo de trinta dias, após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações re-

feridas no número anterior.

5- Cada uma das partes dispõe de um voto.

6- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte, com a antecedência mínima de quinze dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) A direção dos trabalhos competirá alternadamente a representantes de uma e de outra parte;

c) Salvo deliberação que admita prorrogação, não poderão ser convocadas mais de duas reuniões, nem ocupadas mais de quinze dias com o tratamento de um mesmo assunto;

d) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação;

e) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeito a partir da data da entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora dos casos omissos, e terão efeito cinco dias após o da sua publicação.

7- Não havendo acordo, qualquer das partes poderá submeter o assunto a uma comissão arbitral ad-hoc, que o comunicará à outra parte.

Castanheira do Ribatejo, 15 de dezembro de 2020.

Pela Exide Technologies, L.^{da}:

Dr. Pedro António Marques Castro Fernandes, director de fábrica, na qualidade de gerente.

Dr.^a Carla Alexandra Lopes Rodrigues Afonso, directora de recursos humanos, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Sr. Ernesto Simões Ferreira, na qualidade de mandatário.

Sr. Rui Fernando Carinhas Conceição, na qualidade de mandatário.

Sr. José Manuel Alexandre Silva, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas abril 2020

Grau	Profissão e/ou categoria	Salário
1- Grupo dos profissionais administrativos		
6	Assistente administrativo 2. ^a	1 340,00 €
5	Assistente administrativo 1. ^a	1 405,00 €
4	Técnico administrativo	1 520,00 €
3	Secretária	1 520,00 €
1	Analista informático	1 405,00 €
0	Contabilista	2 420,00 €
2- Grupo dos profissionais técnico-fabris		
11	Técnico fabril praticante 1.º ano	883,00 €
10	Técnico fabril praticante 2.º ano	963,00 €

ANEXO II

Descrição funcional**1- Grupo dos profissionais administrativos**

Pertencem a este grupo profissional os trabalhadores que se ocupam, consoante os casos, de trabalho como: escrituração relativa a transacções financeiras ou quaisquer outras actividades; movimentação de fundos da empresa ou da sua clientela; transcrição ou dactilografia de textos ditados ou redigidos por si ou por outrem; cálculo de custos de salários ou de produtos, bem como despesas gerais; recepção, distribuição, envio ou arquivo de correspondência ou outros documentos; operações com os diferentes tipos de máquinas de escritório ou de informática.

Podem especificamente assegurar a recepção e condução de pessoas estranhas à empresa, efectuar cobranças, pagamentos ou entregas de documentos no exterior ou efectuar ligações telefónicas.

1.1- Informática

Analista informático - Desempenha uma ou várias das seguintes funções:

a) Funcional (especialista da organização e métodos) - Estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação.

b) De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam.

c) Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações.

d) De software - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral.

e) De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.

1.2- Contabilidade e tesouraria

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar, para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução;

7	Técnico fabril 1.º e 2.º anos	1 065,00 €
6	Técnico fabril 3.º e 4.º anos	1 190,00 €
5	Técnico fabril 5.º e 6.º anos	1 291,00 €
4	Técnico fabril + 6 anos	1 346,00 €
3	Técnico fabril principal	1 503,00 €
3- Grupo dos profissionais técnico-comerciais		
9	Operador de logística 2.ª	1 065,00 €
8	Operador de logística 1.ª	1 165,00 €
6	Supervisor de logística	1 420,00 €
6	Vendedor	1 800,00 €
4- Grupo dos profissionais qualificados		
11	Profissional qualificado/fundidor-moldador praticante 1.º ano	883,00 €
11	Profissional qualificado/fundidor-moldador praticante 2.º ano	1 065,00 €
9	Profissional qualificado/fundidor-moldador pré-oficial 1.º ano	1 065,00 €
9	Profissional qualificado/fundidor-moldador pré-oficial 2.º ano	1 165,00 €
6	Profissional qualificado/fundidor-moldador oficial	1 262,00 €
7	Motorista de ligeiros	1 246,00 €
6	Afinador de máquinas oficial 1.ª	1 262,00 €
5. Grupo profissional dos operadores especializados		
10	Operador especializado praticante	883,00 €
9	Operador especializado oficial de 2.ª	1 065,00 €
8	Operador especializado oficial de 1.ª	1 165,00 €
6- Grupos dos profissionais de engenharia e técnicos superiores equivalentes		
3	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível I-A	1 390,00 €
2	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível I-B	1 470,00 €
1	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível II	1 654,00 €
0	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível III	2 420,00 €
01	Profissional de engenharia/técnicos superiores nível IV	2 547,50 €
7- Grupo de chefias		
5	Responsável de linha especializado	1 340,00 €
5	Responsável de linha qualificado	1 437,00 €
5	Chefe de equipa especializado	1 369,00 €
5	Chefe de equipa qualificado	1 654,00 €
4	Coordenador	1 864,00 €
3	Chefe de secção	1 970,00 €
1	Encarregado geral	2 120,00 €
0	Chefe de serviço	2 520,00 €
06	Chefe de departamento/director	2 700,00 €

Nota: Os trabalhadores com a categoria profissional de responsável de linha, serão reclassificados na categoria profissional de chefe de equipa até à próxima revisão salarial de 2021, sendo a mesma extinta

fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

1.3- Serviços gerais

Secretária(o) - Ocupa-se do secretariado específico de profissionais de categoria superior a chefe de serviços, competindo-lhe principalmente assegurar a rotina diária do gabinete, a execução da correspondência e arquivo, tarefas de estenodactilografia, de correspondente e outras que especialmente lhe sejam atribuídas.

Assistente administrativo(a) - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação separando-a em função do tipo de assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista a actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o publico interno ou externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e trabalhadores, em função do tipo de informação ou serviço pretendido. Pode ainda efectuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Técnico(a) administrativo(a) - É o trabalhador que, a partir de objectivos definidos superiormente, organiza e executa as tarefas de maior responsabilidade e especialização. Poderá coordenar profissionais de qualificação inferior.

2- Grupo dos profissionais técnico-fabris

Pertencem a este grupo os profissionais que, sem intervenção directa na fabricação, executam trabalhos relacionados com a actividade fabril, com formação escolar de nível secundário, ou com conhecimentos técnicos ou práticos de

nível complexo para o exercício das respectivas funções.

Em todas as profissões deste grupo, com carreira profissional, existe o escalão de profissional-principal, a quem compete o exercício das tarefas de maior complexidade da respectiva profissão, devendo para isso ter elevada qualificação técnica e conhecimento perfeito das normas técnicas que condicionam a actividade respectiva, e podendo ainda coordenar profissionais da respectiva profissão, distribuindo-lhes tarefas.

À designação «profissional técnico-fabril» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com a sua actividade, designadamente:

Desenhador - A sua actividade consiste na aplicação das técnicas de projecção geométrica, ortogonal e axonométrica da perspectiva, reprodução livre de imagem, em representar figurativamente ou por símbolos convencionais as formas, fenómenos, complexos e volumes por escalas, esboços a rigor ou à mão-livre dos objectos concretos ou idealizados por outrem, de quanto se pretende projectar e conduzir à execução prática de utilidades, de dar forma ou ideia. Executa os seus serviços em escalas rigorosas, ou figuração livre manuseáveis que registam as formas, tanto por decalque como por desenho próprio por redução ou ampliação. Entende-se que o desenhador pode produzir esboços ou ideias alheias para dar figura e servir à execução da obra pensada, por outros profissionais que laborem as matérias-primas. Os seus processos tanto podem ser de natureza técnica como artística, intuitiva ou racional. Consulta tabelas e interpreta-as nas suas diversas aplicações, tendo conhecimento generalizado da legislação e normalização em vigor.

Operador de laboratório - Efectua experiências, análises e ensaios químicos, fisico-químicos e eléctricos, tendo em vista, nomeadamente, determinar ou controlar a composição e propriedades das matérias-primas e produtos acabados nas condições de utilização e aplicação; consulta e interpreta normas de especificações técnicas referentes aos ensaios a efectuar, estando apto a apreciar resultados e a elaborar os respectivos relatórios.

Planificador - Utilizando técnicas de planificação prepara, a partir do projecto completo, a sua efectivação em obra, devendo para o efeito possuir conhecimento dos métodos e técnicas de execução. Tendo em consideração as quantidades do trabalho e respectivos prazos de execução, estabelece a sucessão das diversas actividades, assim como a mão-de-obra necessária aos trabalhos. Acompanha e controla a sua concretização de modo a poder fazer as correcções necessárias, motivadas por avanço ou atraso, sempre que as circunstâncias o justifiquem.

Preparador de trabalhos - Utilizando e interpretando elementos técnicos (desenhos, normas, cadernos de encargos, etc.), estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, indicando os materiais, máquinas e ferramentas a utilizar e os tempos atribuídos, calculados segundo as regras estudadas pelos técnicos de métodos e tempos. Eventualmente cabe-lhe também a escolha destes elementos, em caso de menor complexidade.

Projectista - A partir de um programa dado, verbal ou escrito, de um conjunto ou subconjunto, procede ao seu es-

boço ou desenho. Efectua os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; observa e indica, se necessário, as normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para o orçamento. Elabora, quando necessário, relatórios de instrução de serviço.

Técnico de manutenção - Desempenha uma ou várias das seguintes profissões: electricista, electromecânico, mecânico, torneiro, serralheiro, mecatrónico. Constrói, instala, monta, repara, ensaia, diagnostica e monitoriza as condições de funcionamento das máquinas, aparelhos e equipamentos eléctricos, mecânicos e electrónicos; executa as tarefas inerentes ao plano de manutenção preventiva, sistemática e correctiva. E têm a seguinte designação:

Electromecânico - Monta, conserva, repara e ensaia, em fábrica ou no local de utilização, máquinas e aparelhos. Conforme o tipo de máquina ou aparelho.

Electricistas de construção e reparação de máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão - Constrói e repara, em oficina ou no lugar de utilização, máquinas e aparelhagem eléctrica de alta e baixa tensão.

Electricista montador de alta tensão - Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de alta tensão.

Electricista montador de baixa tensão - Instala, conserva, repara e ensaia máquinas e aparelhagem eléctrica de baixa tensão e/ou trabalhos de instalações eléctricas e faz a sua manutenção.

Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes - Executa, monta e repara ferramentas e moldes, cunhos e cortantes metálicos utilizados para forjar, punçoar ou estampar, dando-lhes forma.

Serralheiro mecânico - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Serralheiro civil - Constrói e/ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carrocerias de veículos automóveis, andaimes e similares, caldeiras, cofres e outras obras utilizando para o efeito as máquinas e ferramentas adequadas.

Mecatrónico - Efectua a instalação, manutenção, reparação e adaptação de equipamentos diversos, nas áreas de electricidade, electrónica, controlo automático, robótica e mecânica assegurando a optimização do seu funcionamento.

Analisa desenhos esquemáticos de peças e equipamentos eléctricos/electrónicos e mecânicos, nomeadamente, instruções técnicas e manuais de fabricante. Efectua a manutenção preventiva e correctiva em equipamentos e sistemas de electrónica, controlo automático, robótica e mecânica, utilizando tecnologias, técnicas e instrumentos adequados.

Técnico de métodos e tempos - Estuda de forma sistemática os métodos e tempos estabelecidos para a execução de um trabalho, procedendo às análises necessárias; aperfeiçoa-os, se necessário, e orienta a aplicação desses métodos e tempos mais eficientes, com o objectivo de melhorar a produtividade; elabora e realiza estudos com vista à melhoria da organização de trabalho; procede à medida de tempos de

execução, ritmos ou cadência de trabalho.

Técnico de montagens - Sob a orientação de um responsável, colabora na elaboração de projectos e propostas e, a partir das especificações do projecto ou do caderno de encargos, prepara os documentos técnicos, reúne o material necessário, esclarece pormenores com os encarregados directos da execução da obra, ou dirige ele próprio a execução, podendo desempenhar apenas uma parte destas tarefas.

Técnico de projectos e ensaios de electrónica - Com adequados conhecimentos técnicos executa e/ou colabora na elaboração de projectos, descrições, especificações, estimativas e orçamento de equipamentos e aparelhos de electrónica; executa ensaios e faz correcções de deficiências de projectos, execução, acabamento, montagem e manutenção de equipamentos e aparelhos de electrónica.

Verificador de qualidade - Verifica os produtos adquiridos e os trabalhos executados ou em execução; estuda métodos para verificação dos produtos e verifica se estes correspondem às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Detecta e assinala eventuais defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Elabora relatórios sobre os ensaios feitos. Pode orientar e chefiar as operações de inspecção de fabrico.

3- Grupo dos profissionais técnico-comerciais

Os profissionais deste grupo orientam a sua actividade no sentido da comercialização e armazenagem de produtos em todas as suas fases ou alterações, tais como projecção de mercados, apresentação, publicidade, venda de produtos e diversas relações com os clientes. Deste grupo fazem parte as seguintes profissões:

3.1- Comércio

Vendedor - Predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

3.2- Logística

Supervisor de logística - Superintendente no armazém, assegurando o respeito pelas normas de recepção, arrumação e expediente das mercadorias, materiais ou ferramentas, zelando pela total correspondência, conformidade e actualização da informação com as existências físicas, utilizando para o efeito meios informáticos ou não. Coordena os profissionais que operam no armazém.

Operador de logística - Assegura a recepção, controlo, arrumação e expedição de materiais ou produtos, acondicionando segundo as exigências de cada um daqueles fins, manobrando para o efeito os equipamentos mais apropriados, sendo ainda responsável pelo registo, verificação e controlo dos suportes administrativos.

À designação «operador de logística» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho, nomeadamente embalador ou outra

4- Grupo dos profissionais qualificados

Pertencem a este grupo os trabalhadores cuja formação teórica e prática lhes permite preparar e executar trabalhos complexos ou delicados, envolvendo, em regra, muitas ope-

rações frequentemente não rotineiras.

A formação teórica e/ou prática exigida a estes trabalhadores deverá permitir, conforme os casos, e por exemplo:

- Interpretar documentos ou especificações do trabalho a efectuar (normas, instruções, desenhos, etc.);
- Executar trabalhos com tolerâncias mínimas ou especificações rigorosas, medidas e ensaios relativamente aprofundados;
- Rever máquinas, rotinas ou processos de execução rigorosos.

Afinador de máquinas - Afina, prepara e ajusta as máquinas, de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder à montagem das respectivas ferramentas.

Fundidor-moldador - Por processos manuais ou mecânicos, executa moldações em areia. Conforme a predominância dos processos utilizados, pode ser designado por fundidor-moldador manual ou fundidor-moldador mecânico.

Motorista - Possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela carga que transporta, orientando também a descarga.

5- Grupo profissional dos operadores especializados (produção e outros)

Intervém, no todo ou em parte, num determinado processo produtivo, executando, manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, trabalhos pouco complexos, traduzidos geralmente em operações num número limitado e frequentemente rotineiras, identifica e assinala, visual ou electronicamente, deficiências em produtos e materiais a partir de critérios pré-definidos; abastece as máquinas e coloca as ferramentas adequadas nos equipamentos que utiliza, podendo proceder a afinações e manutenções simples dos mesmos; procede à embalagem dos produtos, dentro ou fora das linhas de montagem; pode realizar, dentro ou fora das linhas de montagem, trabalhos de recuperação, afinação ou carimbagem de componentes, peças ou equipamentos, utilizando, para o efeito, ferramentas ou outros equipamentos adequados.

A experiência profissional adquirida através de treino permite a estes profissionais:

- Compreender instruções elementares e precisas, verbais ou escritas e ou esquemas simples, fichas de trabalho, etc.;
- Executar trabalhos de tolerâncias longas ou rotinas de ciclos curtos;
- Executar medidas simples ou contagens, dentro de limites que previamente lhes são indicados.

A designação «operador especializado» poderá ser acrescentada denominação específica de acordo com o seu trabalho.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte - Tem a seu cargo a condução de empilhadores, guinchos, pontes e pórticos rolantes, gruas e outras máquinas de transporte e arrumação de materiais nos estabelecimentos industriais.

Entregador de ferramentas, materiais ou produtos - Entrega as ferramentas ou produtos que lhe são requisitados, podendo fazer o respectivo registo e controle.

Montador de baterias - Executa a montagem e conservação dos diversos elementos constituintes de baterias e acumuladores; monta as placas e outros elementos de uma bateria; liga as placas umas às outras por soldadura; prepara o electrólito; efectua a ligação de baterias às barras de distribuição; controla a carga com o auxílio de aparelhos eléctricos de medida; retira e substitui as placas deficientes. Pode executar apenas partes destas operações e ser denominado em conformidade.

Operador especializado manual - Utilizando ferramentas manuais adequadas, fora das linhas de fabrico, executa um determinado trabalho especializado. Conforme o género deste trabalho, será designado em conformidade.

Operador especializado de máquinas - Manobra uma máquina, normalmente afinada por outro profissional, destinada a trabalhos de grande e pequena série. Conforme o género de máquina ou trabalho, será designado em conformidade. Inclui condução de máquinas e aparelhos de elevação. Pode executar tarefas relacionadas com a estação de tratamento de águas residuais industriais, nomeadamente efectuar o controlo e registo de caudais e PH, adição de reagentes, limpeza do floculador, entre outras.

6- Grupos dos profissionais de engenharia e técnicos superiores equivalentes

Abrange os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologias respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas actividades tais como: investigação, projecto, produção, técnica comercial, gestão e formação profissional.

Neste grupo estão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia, gestão ou equivalente, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que estejam legalmente habilitados para o exercício da profissão e que, por outro lado, não estejam já, em virtude das funções de chefia ou de execução desempenhadas, enquadrados num dos demais grupos profissionais onde não exerçam funções em que tenham de utilizar normalmente técnicas de engenharia.

– Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional de engenharia a um nível de responsabilidade mais elevado, não sendo obrigatoriamente sequencial o respectivo acesso.

– Consideram-se seis níveis de responsabilidade profissional descritos abaixo.

– Os níveis 1A e 1B devem ser considerados como bases de formação dos profissionais de engenharia ou equivalente, cuja permanência não poderá ser superior a um ano no nível 1A e dois anos no nível 1B.

– Os seis níveis de responsabilidade são definidos em relação aos seguintes factores:

- a) Atribuições;
- b) Recomendações feitas (opiniões e decisões);
- c) Supervisão recebida;
- d) Supervisão exercida.

Nível I (1A e 1B)

- a) É o profissional recém-formado e/ou sem prática;
- b) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem

considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos);

- c) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projectos de desenvolvimento;
- e) Elabora especificações e estimativas;
- f) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- g) O seu trabalho é orientado e controlado quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível II

- a) Dá assistência a profissionais de engenharia/técnicos superiores mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projectos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador-executante, podendo receber o encargo de execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaio ou projectos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um engenheiro mais qualificado sempre que o necessite. Quando ligado a projectos não tem funções de chefia;
- f) Exerce funções técnico-comerciais no domínio de engenharia;
- g) Utiliza a experiência acumulada na empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Nível III

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada na empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais, embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Desenvolve actividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudos e desenvolvimentos sem exercício de chefia sobre os outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, po-

dendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Nível IV

- a) Primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para o que é requerida elevada especificação;
- b) Faz a coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projecto e outras;
- c) Faz recomendações, geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade;
- d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento para trabalho científico ou técnico sob orientação;
- e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar instruções em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Tem responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;
- f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo e prioridade relativa e de interferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;
- g) Faz aplicação de conhecimentos de engenharia e direcção de actividades com o fim de realização independente.

7- Grupo de chefias

Integram-se neste grupo os trabalhadores cuja função predominante é a direcção, orientação e controle, técnico e disciplinar, de um grupo de profissionais de um sector de actividade da empresa:

Director/chefe de departamento/chefe de serviços/chefe de secção:

1- Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição, de equipamentos e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

2- As categorias que correspondem a esta profissão serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e o grau de responsabilidade requerido.

3- Nos departamentos técnicos, o chefe de serviços pode adoptar a designação de «chefe de sector», competindo-lhe, designadamente, orientar os encarregados gerais e/ou encarregados e assegurar a qualidade dos serviços de manutenção, podendo assegurar outros serviços paralelos ou auxiliares da produção, dependendo do gerente técnico ou posição hierárquica equivalente.

Encarregado geral - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, no sector de produção fabril ou nos armazéns da empresa, o conjunto dos serviços ali executados, tendo sob as suas ordens um ou mais encarregados.

Coordenador - Gere um sector com várias secções de diferentes complexidades. Dirige, controla e coordena directamente chefes de equipa e/ou outros profissionais e toda a actividade correspondente ao sector por que é responsável.

Chefe de equipa - Dirige, controla e coordena funcional e tecnicamente um grupo de profissionais com actividade afim, podendo assegurar, quando necessário, a execução de um desses postos de trabalho.

ANEXO III

Acessos, carreiras e categorias profissionais

1- Profissionais administrativos

1.1- Carreira de assistente administrativo:

- Estagiário(a);
- Assistente administrativo(a) de 3.^a;
- Assistente administrativo(a) de 2.^a;
- Assistente administrativo(a) de 1.^a

Os estagiários, após dois anos de permanência nesta situação, serão promovidos a escriturários de 3.^a, não podendo, no entanto, a promoção verificar-se antes de atingidos os 18 anos de idade.

Os assistentes administrativos(as) de 3.^a e 2.^a ascenderão à categoria imediata após quatro anos de permanência na respectiva categoria.

2- Profissionais técnico-fabris

2.1- Carreira profissional:

Carreira profissional	
Técnico fabril praticante 1.º ano	1 ano
Técnico fabril praticante 2.º ano	1 ano
Técnico fabril 1.º e 2.º ano	2 anos
Técnico fabril 3.º e 4.º ano	2 anos
Técnico fabril 5.º e 6.º ano	2 anos
Técnico fabril mais 6 anos	-

2.2- Profissionais com carreira profissional:

- Desenhador;
- Operador de laboratório;
- Planificador;
- Preparador de trabalho;
- Técnico de manutenção;
- Técnico de métodos e tempos;
- Técnico de montagens;
- Técnico de projectos e ensaios de electrónica;
- Verificador de qualidade.

2.3- Profissionais sem carreira profissional:

- Projectista.

2.4- Acesso à categoria de principal:

A categoria de principal dos técnico-fabris, não é de acesso automático, dependendo das funções desempenhadas.

2.5- Acesso de especializados e qualificados a técnico-fabris.

Os profissionais qualificados ou especializados com mais de cinco anos de ofício e adequada habilitação escolar ou curso de empresa, quando sejam promovidos a técnico-fabris, serão classificados como profissional de 3.º e 1.º ano, respectivamente.

3- Profissionais técnico-comerciais

3.1- Carreira dos profissionais de logística:

- Supervisor de logística - grau 6.
- Operador de logística - igual à carreira dos operadores especializados.

3.2- Carreira dos técnicos comerciais:

- Os praticantes são classificados em praticantes de 1.º, 2.º e 3.º anos.
- Os caixeiros de 3.^a e 2.^a ascenderão à classe imediata após cinco anos de permanência na classe.

4- Profissionais qualificados

4.1- Os profissionais qualificados têm a seguinte carreira profissional:

Carreira profissional	
PQ praticante até 2 anos	2 anos
PQ pré-oficial	
PQ oficial	

4.2- Os trabalhadores admitidos com o curso técnico-profissional, curso de formação profissional ou outros oficialmente equiparados, têm a seguinte carreira profissional:

- Praticante - até dois anos;
- Pré-oficial - dois anos.
- Oficial.

5- Profissionais especializados

5.1- Carreira de operador especializado:

- Praticante - um ano (grau 10);
- OE de 2.^a - dois anos (grau 9);
- OE de 1.^a - (grau 8).

Prémio de antiguidade na categoria

a) Os trabalhadores classificados em categoria profissional sem acesso automático têm direito, por cada três anos de permanência na respectiva categoria, a um prémio de antiguidade correspondente a 3,1 % da remuneração mensal estabelecida na tabela interna para o operador especializado de 1.^a, até ao máximo de quatro.

b) O disposto no número anterior não se aplica às categorias de «director» e «chefe de departamento», as quais não vencem prémio de antiguidade.

Depositado em 21 de dezembro de 2020, a fl. 144 do livro n.º 12, com o n.º 7/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro

Considerando que:

a) As partes comungam de uma vontade de construção de pontes que permitam encontrar soluções que contribuam para a plena realização do objeto social, mas fazendo-o num clima de diálogo e de modo a ter presente o essencial papel desempenhado pelos trabalhadores;

b) A relevância da negociação e contratação coletivas são amplamente reconhecidas e afirmadas pela Constituição e pela lei, designadamente pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

c) Se considera que o acordo de empresa que venha a ser celebrado trará condições favoráveis para todos os trabalhadores que exercem funções na AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM - não só para os trabalhadores com contrato individual de trabalho celebrado com a empresa, mas também para os trabalhadores que exercem funções em regime de cedência de interesse público;

d) Esteve subjacente às negociações que desaguaram na celebração do presente acordo de empresa a vontade geral e inabalável de em tudo respeitar a Constituição e, bem assim, quaisquer disposições legais de cariz imperativo, em especial as constantes do Código do Trabalho e as integradas em normas de cariz orçamental - pelo que em caso algum se pretendeu, ou pretende, que o acordo desrespeite, ou se sobreponha a normas de natureza imperativa;

e) Não obstante o atrás referido, atenta a natureza eminentemente transitória de muitas normas orçamentais de cariz restritivo, as partes consideraram preferível e desejável negociar, no momento atual, um texto capaz de perspetivar e enquadrar o futuro das relações laborais na empresa;

f) As partes consideram que com isso se obtém um leque de consensos que percorrem matérias laborais de grande relevo e que são aptos, no seu conteúdo essencial, a ter tendência para perdurar para além das vicissitudes que cada momento específico eventualmente imponha;

g) Como tal, a entrada em vigor de várias cláusulas do acordo está sujeita às regras de hierarquia entre normas e à condição da revogação, ou desaparecimento, das normas, orçamentais ou outras, que impeçam a sua imediata vigência e/ou execução;

h) A empresa integrou esta iniciativa com abertura, mas simultaneamente numa postura responsável e ciente de que os seus recursos são escassos, de modo a não deixar jamais de salvar, em cada momento, a saúde e solidez económica e financeira da empresa, de que depende a sua sustentabilidade futura que a todos interessa salvar, bem como a proteção dos interesses dos munícipes clientes da empresa no que diz respeito a custos com tarifas de água, águas residuais e resíduos urbanos e, em suma, a prossecução do interesse público à qual se encontra vinculada;

i) Por outro lado, a posição da empresa se enquadra no contexto estratégico mais vasto, que é o do município de Braga;

j) Antes da celebração do acordo, haverá um conjunto de audições prévias que muito virão enriquecer a preparação das negociações;

k) Tem havido um trabalho de extremo relevo no sentido de modernizar a estrutura de carreiras na empresa, adequando-a à conjuntura atual e adaptando-a às particularidades organizacionais e institucionais da empresa;

l) O presente acordo se enquadra, portanto, entre o mais, nesse processo mais amplo, já iniciado há algum tempo.

É celebrado o presente acordo de empresa que se regerá pelas disposições constantes das seguintes cláusulas e anexos:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante designado de «AE») abrange, por um lado, a AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM (doravante designada de «AGERE») e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange um número aproximado de 530 trabalhadores.

3- A AGERE, que tem o CAE principal 36001 e CAE secundários 38112 e 37002, é uma empresa local que tem como objeto social, na área do município de Braga, a gestão e exploração dos sistemas públicos de captação, tratamento e distribuição de água para consumo público, a recolha, tratamento e rejeição de efluentes, a recolha e deposição de resíduos sólidos urbanos e a limpeza e higiene pública, bem como outras atividades relacionadas com o seu objeto social.

4- Para efeitos do disposto no número 1:

a) São considerados os trabalhadores de outras empresas ou entidades que estejam ao serviço da AGERE em qualquer regime de mobilidade.

b) Não são considerados os prestadores de serviços, nem os trabalhadores de prestadores de serviços.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

1- O presente AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação, exceto a tabela remuneratória que entra em vigor a 1 de julho de 2020.

Cláusula 3.^a

Vigência e renovação

1- O período de vigência do AE é de 2 (dois) anos, contados a partir da data que resultar do número 1 da cláusula anterior.

2- Após o período de vigência de 2 (dois) anos, o AE re-

novar-se-á sucessivamente por períodos de igual duração, sem prejuízo do direito de qualquer uma das partes a poder denunciar a qualquer altura.

3- Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

CAPÍTULO II

Direitos de personalidade

Cláusula 4.^a

Reserva da intimidade da vida privada

1- As partes devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada compreende quer o acesso, quer a divulgação de aspetos relativos à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente atinentes à vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde, às convicções políticas e religiosas ou à filiação sindical.

Cláusula 5.^a

Proteção de dados pessoais

1- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

3- As informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez previstas no número anterior são prestadas a médico que só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

4- A empresa cumprirá, relativamente aos dados pessoais dos trabalhadores, o previsto na regulamentação legalmente aplicável.

Cláusula 6.^a

Testes e exames médicos

1- Para além das situações previstas na lei, a empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou a apresentação de testes médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas e psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares

exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- A empresa não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- O médico responsável pelos testes ou exames médicos só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

Cláusula 7.^a

Meios de vigilância à distância

1- A AGERE não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2- A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens, a gestão da frota em serviço externo ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

3- Nos casos previstos no número anterior, a AGERE deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra -se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo-se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.

4- A adoção de meios de vigilância à distância estará sujeita à regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

Cláusula 8.^a

Confidencialidade de mensagens e 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 caráter não profissional que envie, receba ou consulte.

2- O endereço de correio eletrónico e o telemóvel fornecidos pela empresa deverão ser utilizados preferencialmente para fins profissionais, devendo o uso particular, dentro da razoabilidade, ser restrito a situações pontuais.

3- Aos trabalhadores não pode ser exigida a utilização de meios próprios para comunicações da empresa.

Cláusula 9.^a

Utilização de dados biométricos

A empresa só pode proceder ao tratamento de dados biométricos se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir e observando a regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

CAPÍTULO III

Igualdade e não discriminação

Cláusula 10.^a

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer área da empresa e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

2- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 11.^a

Proibição de discriminação

1- A AGERE não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento

baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4- Cabe ao trabalhador que alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à AGERE provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

5- O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

6- É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

Cláusula 12.^a

Indemnização por ato discriminatório

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 13.^a

Proibição de assédio

1- É proibida a prática de assédio.

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

3- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4- Se a violação do disposto nos números anteriores decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da AGERE, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.

5- À prática de assédio aplica-se o Código de Conduta em vigor na AGERE e o disposto na lei.

6- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas 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.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias da AGERE e dos trabalhadores

Cláusula 14.^a

Deveres gerais das partes

1- A AGERE e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 15.^a

Deveres da AGERE

1- A AGERE deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

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

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, através da transferência da responsabilidade pela reparação para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro, garantindo o pagamento integral do vencimento ao trabalhador;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Cumprir as disposições do presente AE;

l) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;

m) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;

n) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador, sempre que o próprio, ou alguém por si mandatado, o solicite;

o) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da AGERE, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo trabalhador);

p) Levar em consideração, sempre que tal se justifique e seja possível, as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afete ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência da AGERE.

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

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

4- O regime jurídico da parentalidade é o que legalmente estiver em vigor em cada momento.

Cláusula 16.^a

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, bem como de regimes especiais, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como pugnar por uma boa imagem da AGERE;

b) Comparecer de forma regular e contínua ao serviço nas horas que lhe estão designadas, para desempenho das funções que lhe estão cometidas, não podendo ausentar-se salvo em termos e pelo tempo necessário que tenha sido autorizado pelo respetivo superior hierárquico, sob pena de marcação de falta, de acordo com o disposto no presente documento e com a legislação aplicável;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela AGERE;

e) Cumprir as ordens e instruções da AGERE, do conselho de administração e dos seus superiores hierárquicos, que não sejam contrárias à lei, ao presente AE ou aos seus direitos ou garantias;

f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência direta com a AGERE, bem como, não beneficiando de informação privilegiada decorrente da atividade exercida na empresa, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela empresa, nomeadamente, viaturas, instrumentos e equipamentos, bem

como zelar por todo o património da AGERE;

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

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

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;

k) Comparecer nas consultas médicas e exames complementares no âmbito da saúde ocupacional, quando para tal forem convocados;

l) Cumprir todos os procedimentos aplicáveis à sua função, no âmbito do sistema de gestão da qualidade, ambiente e saúde e segurança no trabalho;

m) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os ensinamentos que sejam úteis a estes últimos para o exercício da sua atividade;

n) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio de qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores existente, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

o) Cumprir e fazer cumprir as ordens técnicas e as normas de segurança das instalações;

p) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

q) Utilizar as viaturas, os instrumentos, máquinas e equipamentos que a tal sejam obrigados, desde que habilitados para o efeito, no âmbito das suas funções e categoria profissional, definidas nos termos do anexo II deste AE, não sendo permitido o uso para fins particulares, salvo nas situações expressamente autorizadas pela administração da AGERE;

r) Atuar, no exercício das suas funções, com isenção e independência;

s) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, exceto quando por lei ou determinação superior dada por escrito forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em procedimento disciplinar ou processo judicial.

t) Os dispositivos eletrónicos (ex. telemóvel) cedidos pela AGERE devem ser utilizados para fins profissionais durante o período de trabalho, restringindo o seu uso particular a situações pontuais, urgentes e inadiáveis;

u) Cumprir rigorosamente todo o disposto no presente AE.

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

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, bem como de regimes especiais, os trabalhadores com funções de chefia ou que tenham sob a sua superintendência qualquer equipa ou trabalhador, têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adotando ou propondo as medidas adequadas;

b) Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os demais trabalhadores em exercício de funções de chefia no sentido de que os objetivos da AGERE sejam

prosseguidos com eficácia e economia de meios;

c) Planear a e programar as respetivas atividades e promover a distribuição das tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;

d) Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;

e) Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhes forem apresentadas;

f) Tratar com urbanidade os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências de forma tão reservada quanto possível;

g) Zelar pela segurança e saúde dos trabalhadores sob a sua responsabilidade hierárquica e técnica, reforçando a necessidade de dar prioridade à comunicação atempada das convocatórias para a realização dos exames e consulta médica no âmbito da medicina do trabalho, sem prejuízo da responsabilidade inerente na cadeia da hierarquia.

4- Para além dos deveres gerais previstos no número 1 desta cláusula, os trabalhadores afetos ao centro de recolha oficial (CRO) de Braga têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Contribuir de forma positiva para o bem-estar dos animais recolhidos no CRO Braga;

b) Respeitar as instruções superiores no que diz respeito à política interna da área animal.

5- Para efeitos dos números 1 e 3 da presente cláusula, consideram-se designadamente regimes especiais os de trabalhadores com vínculo de emprego público, os quais se mantêm vinculados aos deveres previstos na legislação dos trabalhadores que exercem funções públicas, bem como ao regime disciplinar aí previsto.

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à AGERE:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços à empresa ou a pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

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

CAPÍTULO V

Admissão de trabalhadores

Cláusula 18.^a

Noção de período experimental

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

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

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

Cláusula 19.^a

Duração do período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

6- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 20.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pela AGERE, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 21.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da AGERE depende de aviso prévio de sete dias.

3- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 22.^a

Contratação a termo

1- A AGERE pode contratar trabalhadores a termo segundo situações previstas no Código do Trabalho.

Cláusula 23.^a

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido, em comissão de serviço, seja interna, seja externa:

a) Cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente,

b) Funções de coordenação, responsáveis de área, supervisão geral, responsáveis operacionais e supervisão, por representarem funções que impliquem especial relação de confiança perante aos titulares dos cargos identificados na alínea a).

2- A comissão de serviço terá a duração acordada e, se nenhuma das partes lhe puser termo, renova-se automaticamente pelo período previsto ou, na ausência de estipulação, por períodos de um ano. A empresa poderá fazer cessar a comissão de serviço antes do termo previsto, caso deixe de se verificar a necessidade de serviço que levou à sua constituição ou se verifique uma perda de confiança, devendo nesse caso ser dado um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até 2 anos ou período superior;

3- Cessando a comissão de serviço por iniciativa da empresa que não resulte de despedimento por facto imputável ao trabalhador, este tem direito:

a) Caso se mantenha ao serviço da empresa, a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou a indicada no contrato de comissão de serviço se tal tiver sido previsto;

b) Nos termos da lei, a resolver o contrato de trabalho e a receber a indemnização nela prevista;

c) Tendo sido admitido para trabalhar exclusivamente em regime de comissão de serviço e esta cesse por iniciativa da empresa, que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Atividade do trabalhador

Cláusula 24.^a

Determinação da atividade do trabalhador

1- Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado ou que vem exercer ao serviço da AGERE.

2- Os trabalhadores serão classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias profissionais/funções previstas no anexo I do presente AE.

3- Quando a natureza da atividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho ou o acordo de mobilidade que justifica a prestação da atividade ao serviço da AGERE concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.

4- Quando os trabalhadores desempenharem funções que correspondam a diferentes categorias profissionais, serão classificados na categoria profissional mais elevada.

Cláusula 25.^a

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direção da AGERE não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Cláusula 26.^a

Funções desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado ou para as quais foi admitido ao serviço da AGERE, devendo esta última atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada ou para a qual foi admitido ao serviço da AGERE, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente AE, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional e as que se encontram numa relação de complementaridade funcional, desde que não expressamente afastadas por este AE.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Cláusula 27.^a

Mobilidade funcional temporária

1- A AGERE pode encarregar o trabalhador de exercer

temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada.

2- A alteração de funções deve ser efetuada por acordo escrito entre as partes, indicando a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar 2 anos.

3- A alteração de funções implica que o trabalhador passe a auferir a remuneração prevista para as funções que vai exercer, desde que mais favorável.

4- Com a alteração de funções o trabalhador adquire a categoria profissional correspondente às funções exercidas, findo o período definido no ponto 2.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 28.^a

Domicílio profissional, local habitual da prestação de trabalho

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

2- O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

3- O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

4- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

5- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções.

6- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

7- Sempre que haja necessidade de os trabalhadores se deslocarem, por razões de serviço, para fora do município de Braga, a AGERE assegurará o transporte dos mesmos.

8- Os trabalhadores cujo trabalho é realizado habitualmente fora das instalações da AGERE deverão sempre iniciar a sua jornada de trabalho num ponto de recolha ou abastecimento indicado pela AGERE.

9- Nos casos em que não seja possível ou conveniente o início da jornada de trabalho num dos locais referidos no número anterior, a empresa comunicará com antecedência razoável ao trabalhador o local onde este se deve apresentar, iniciando-se a contagem do período normal de trabalho diário com a chegada ao local indicado e/ou o final do mesmo com a saída do último local em que essa prestação suceda.

Cláusula 29.^a

Transferência do local de trabalho

1- A AGERE pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da AGERE o exija e a

transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

3- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

4- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

Cláusula 30.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da AGERE, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência;

c) Exista posto de trabalho compatível disponível no estabelecimento para o qual o trabalhador requer a sua transferência.

2- Em situação prevista no número anterior, a AGERE apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

3- No caso previsto do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4- É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior.

Cláusula 31.^a

Procedimento em caso de transferência do local de trabalho

1- A AGERE deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito dias de antecedência.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 do artigo 194.º do Código do Trabalho.

3- Excetua-se do disposto nos números anteriores as transferências do local de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que a AGERE não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

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

CAPÍTULO VIII

Organização dos tempos de trabalho

SECÇÃO I

Aspetos gerais

Cláusula 32.^a

Período normal de trabalho 35 horas

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das

horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, ou respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso.

2- O período normal e efetivo de trabalho não pode ser superior a 35 (trinta e cinco) horas semanais e 7 (sete) horas diárias.

3- Há tolerância de 15 (quinze) minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 33.^a

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal e efetivo de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores cujo desempenho de funções exija a aplicação de modalidade com regime de trabalho contínuo, terão sempre direito a um intervalo de descanso de 30 (trinta) minutos, gozado de modo a que o trabalhador nunca preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho efetivo consecutivo, nos termos previsto deste AE

3- No caso previsto no número anterior o intervalo de descanso considerar-se-á como tempo efetivo de trabalho.

4- No caso de prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, o trabalhador terá direito a gozar um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos nem superior a uma hora, de modo a que não preste mais do que 5 horas consecutivas, contando esse intervalo como tempo efetivo de trabalho.

5- É permitida a alteração do intervalo de descanso, nos termos previstos na lei.

Cláusula 34.^a

Elaboração do horário de trabalho

1- Compete à AGERE determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2- Na elaboração do horário de trabalho, a AGERE 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, que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

3- Os sindicatos subscritores, os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores, devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao

mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 35.^a

Mapa de horário de trabalho

1- A AGERE elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais aplicáveis e o presente AE, do qual devem constar:

- a) Denominação da empresa;
- b) Atividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da AGERE ou de estabelecimento desta última;
- e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
- f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;
- g) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos, bem como a escala de rotação, se existir.

4- A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

5- A AGERE está obrigada a afixar o mapa de horário de trabalho em local visível para os trabalhadores, ou disponibilizá-lo por meios que permitam a consulta imediata do mesmo por parte destes últimos.

Cláusula 36.^a

Alteração de horário de trabalho

1- À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos, aos sindicatos subscritores do AE, bem como à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em suporte informático, com a demonstração de consulta às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e a AGERE não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

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

SECÇÃO II

Modalidade de horário de trabalho

Cláusula 37.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo de outras formas de organização dos tempos de trabalho, poderão ser adotadas as seguintes modalidades de horário de trabalho, em função da natureza das atividades:

- a) Horário normal;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Trabalho por turnos.

Cláusula 38.^a

Horário normal

Entende-se por horário normal aquele que exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 39.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- O trabalhador com filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

3- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

- a) A celebração por escrito entre as partes, com a duração máxima de dois anos, sucessivamente renováveis;
- b) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita ao trabalho de equipa e às relações com o público;
- c) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas, devendo as mesmas respeitar os horários estipulados de abertura e fecho das instalações, e ser sujeitas a aprovação pela administração;
- d) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- e) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à quinzena ou ao mês, nos termos do acordo escrito para o efeito.

4- O excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição, pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.

5- Não havendo compensação do período em débito nos termos do número anterior, haverá lugar à marcação de uma falta, quando o período ou períodos em débito atinjam um tempo equivalente ao período normal de trabalho diário, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável e deste AE.

6- As faltas a que se refere o número anterior reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 40.^a

Horário desfasado

Consideram-se horários desfasados aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço, ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída, sem direito de opção.

Cláusula 41.^a

Jornada contínua

1- O horário em jornada contínua consiste na prestação de trabalho interrompida apenas por um intervalo de descanso de 30 (trinta) minutos, que se considera, para todos os efeitos, prestação efetiva de trabalho.

2- O horário de jornada contínua não pode implicar que o trabalhador preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho efetivo consecutivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário até 60 (sessenta) minutos.

Cláusula 42.^a

Trabalho por turnos

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

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento da unidade orgânica a que os trabalhadores estejam afetos ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3- Sem que por esse motivo a empresa incorra em obrigações ou custos relativamente a qualquer dos trabalhadores, podem ser permitidas:

a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, sejam solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência não inferior a 3

dias e sejam autorizadas por essa chefia.

b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, sejam solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência não inferior a 30 dias e sejam autorizadas por essa chefia.

4- Quando as circunstâncias o aconselharem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afetos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante o tempo nesse regime, as condições referentes ao regime de turnos.

5- Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias, os quais podem ser seguidos ou interpolados.

6- Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se designadamente os serviços que não podem ser interrompidos, ou seja, as atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente no que diz respeito à exploração dos sistemas de abastecimento de água, drenagem e tratamento de águas residuais e recolha de resíduos urbanos.

7- Sempre que, para assegurar a continuidade do serviço, o trabalhador que presta o seu trabalho por turnos se veja impedido de gozar um intervalo de descanso diário de, pelo menos, onze horas consecutivas entre dois períodos diários sucessivos de laboração, terá direito a um período equivalente de descanso compensatório (ou seja, a um número de horas consecutivas correspondentes à redução aplicada) a ser gozado antes de iniciar o período de trabalho seguinte.

SECÇÃO III

Isenção de horário de trabalho

Cláusula 43.^a

Isenção de 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 de direção geral, direções A e B, assessorias principais e coordenação A, ou apoio a titular desses cargos, tendo em conta as funções de confiança em causa;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares ou outros que, pela sua natureza, só possam ser efetuados, total ou parcialmente, fora dos limites do horário de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora das instalações da AGERE, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O regime de isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado, ou a descanso diário.

SECÇÃO IV

Trabalho suplementar

Cláusula 44.^a

Noção de trabalho suplementar

1- Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela AGERE.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O prestado para compensar a suspensão da atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o trabalhador e a AGERE;

c) A tolerância de 15 minutos prevista no número 3 da cláusula 32.^a;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda 2 (duas) horas;

e) O trabalho prestado em acréscimo para compensação de falta ou ausência ao serviço que implique perda de retribuição, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador;

Cláusula 45.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a necessidades dos serviços, bem como em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

2- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pela AGERE, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 46.^a

Disponibilidade ou prevenção

1- Constitui regime de disponibilidade ou prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho suplementar no prazo máximo de 60 minutos, após contacto da empresa, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços, designadamente reparação ou manutenção.

2- Os trabalhadores são obrigados a manterem-se contactáveis durante o período de disponibilidade ou prevenção.

3- Os trabalhadores neste regime têm direito a compensação monetária nos termos da cláusula 75.^a

Cláusula 47.^a

Limites de duração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador:

a) A 200 horas por ano;

b) A 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado.

2- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

3- Os limites remuneratórios associados ao trabalho suplementar referidos nos números anteriores, não podem ultrapassar mensalmente em 60 % da remuneração base do trabalhador, sem prejuízo da obrigatoriedade de compensação de todo o trabalho suplementar efetivamente prestado, a realizar por acordo entre as partes.

SECÇÃO V

Trabalho noturno

Cláusula 48.^a

Noção de trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 (vinte e duas) de um dia e as 7h00 (sete) do dia seguinte.

Cláusula 49.^a

Condições específicas de trabalho

1- Em situações devidamente fundamentadas e desde que devidamente acordado com o trabalhador com a antecedência mínima de 72 horas, pode o período normal de trabalho diário ser antecipado ou adiado até duas horas quando situações extraordinárias de relevo o exijam, para o desempenho das funções correspondentes à categoria profissional do trabalhador, previstas nos termos do anexo II deste AE

2- Iguualmente em situações devidamente fundamentadas e sujeitas a acordo prévio com o trabalhador nos termos previstos no número anterior, por períodos nunca superiores a uma semana de trabalho, pode o período normal de trabalho diário ser aumentado até ao máximo de duas horas em épocas festivas ou quando ocorra a realização no município de Braga de eventos para os quais seja necessário garantir condições de higiene, manutenção ou mobilidade em condições extraordinárias.

3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo efetua-se por redução equivalente no período de trabalho, ou alargamento no período de férias que deve ser utilizado no semestre seguinte ao do acréscimo de trabalho.

4- A utilização da redução no período de trabalho como compensação do trabalho prestado em acréscimo depende da informação a prestar pelo trabalhador à empresa, com a antecedência mínima de 8 (oito) dias relativamente à data de início do período de redução.

CAPÍTULO IX

Férias, feriados e tolerância de ponto

Cláusula 50.^a

Duração do período das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22

(vinte e dois) dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 (dez) anos de serviço efetivamente prestado.

3- A duração do período de férias pode ainda ser aumentado no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, mediante avaliação de desempenho positiva: 2 dias para a atribuição do muito bom, ou equivalente e 1 dia para a avaliação de bom, ou equivalente.

Cláusula 51.^a

Ferriados

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, serão ainda considerados como feriado o dia de S. João (24 de junho) e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 52.^a

Tolerância de ponto

1- A AGERE atribuirá tolerância de ponto nos dias abaixo indicados:

- a) O dia útil anterior ao dia 25 de dezembro;
- b) O dia útil anterior ao dia 1 de janeiro;
- c) A segunda-feira de Páscoa.

2- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a AGERE poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente.

b) O dia de gozo correspondente à tolerância de ponto, definida na alínea anterior, deverá ser fixado num prazo de 15 dias.

c) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

CAPÍTULO X

Fardamento

Cláusula 53.^a

Utilização de fardamento e EPI

1- Quando aplicável, e de acordo com o regulamento de utilização de fardamento e equipamentos de proteção individual (EPI), é obrigatório o uso de fardamento e EPI sempre que o trabalhador se apresente ao serviço.

2- O regulamento de utilização de fardamento e equipamentos de proteção individual (EPI) será negociado entre as partes no prazo de 120 dias a contar da publicação do presente AE, sendo integrado como anexo ao mesmo, dele fazendo parte integrante para os devidos efeitos legais.

3- Estão sujeitos ao uso de fardamento os trabalhadores da AGERE, independentemente do respetivo vínculo laboral e quaisquer que sejam as instalações e locais de trabalho onde exerçam a sua atividade, todos os trabalhadores cujo conteúdo funcional das funções a que estão adstritos impliquem o uso de fardamento adequado.

4- É obrigatória, ainda a utilização de equipamentos

proteção individual adequados nas seguintes situações:

a) Como único meio quando o trabalhador se expõe, diretamente, a um risco não suscetível de ser anulado ou reduzido através da proteção coletiva;

b) Como complemento de outros meios que não assegurem totalmente a proteção do trabalhador;

c) Como recurso temporário ou em casos de emergência.

CAPÍTULO XI

Faltas

Cláusula 54.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 55.^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) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 56.^a;

c) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;

d) As motivadas 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) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do regime legal da parentalidade ou na cláusula 50.^a, respetivamente;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

h) As de trabalhadores eleitos para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;

i) As de candidatos a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela AGERE;

k) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º número 2 alínea i) do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

l) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários, não podendo ultrapassar 3 dias por mês, de acordo com o previsto no Decreto-Lei n.º 24/2007, de 21 de junho e respetivas atualizações.

II) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por período nunca inferior a um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, ou pelo período necessário à recuperação, quando haja indicação médica expressa, de acordo com o previsto na Lei n.º 37/2012, de 27 de agosto e respetivas atualizações.

l) As que por lei sejam como tal consideradas.

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

Cláusula 56.^a

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta (pais/padrapos, sogros, filhos/enteados);

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos, cunhados);

c) Meio dia, no caso do funeral se realizar no concelho de Braga, e um dia, se o funeral se realizar fora do concelho de Braga, por falecimento de outro parente ou afim no 3.º grau da linha colateral (sobrinhos, tios, primos).

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

Cláusula 57.^a

Falta para assistência a membro do agregado familiar

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a descendentes, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a descendentes menores de 12 anos ou a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja descendente, cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, a AGERE pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 58.^a

Comunicação de falta ou ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada à AGERE, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação à AGERE deve ser feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral deve ser comunicada à AGERE com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 59.^a

Prova de motivo justificativo de falta ou ausência

1- A AGERE pode nos dias seguintes à comunicação da ausência exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar num prazo máximo de 15 dias.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação à AGERE de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

5- 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 60.^a

Efeitos de falta justificada

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;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) A prevista na cláusula 57.^a, número 1;
 - d) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 55.^a quando excedam 30 dias por ano;
 - e) A autorizada ou aprovada pela AGERE, desde que totalize o equivalente a um dia de trabalho, quer ocorra em período contínuo, quer por acumulação de horas;
- 3- A falta prevista na cláusula 57.^a é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 61.^a

Efeitos de falta injustificada

- 1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e 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- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.
- 4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:
 - a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, a AGERE pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;
 - b) Sendo superior a trinta minutos, a AGERE pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 62.^a

Trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente

O disposto nos artigos 15.º e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho prevalece, quanto às matérias aí previstas, sobre o disposto no presente AE, relativamente aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente.

Cláusula 63.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à AGERE, não podendo essa renúncia implicar que o trabalhador fique com menos do que 20 dias de úteis de férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO XII

Serviços mínimos

Cláusula 64.^a

Serviços mínimos

Serão os meios necessários para assegurar os serviços mínimos definidos em situação de greve.

CAPÍTULO XIII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 65.^a

Retribuição

- 1- Considera-se retribuição àquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.
- 2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição, a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- Para efeitos do número anterior, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, constituindo uma contrapartida do trabalho prestado, sejam concedidas ao trabalhador durante onze meses consecutivos, não resultando de situações excecionais, temporárias, aleatórias ou de liberdades.
- 4- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo I (Tabela salarial).

Cláusula 66.^a

Retribuição base

As retribuições base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

Cláusula 67.^a

Retribuição horária

A fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária (RH) é a seguinte:

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

em que RM corresponde à retribuição base mensal, e «n» corresponde ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 68.^a

Subsídio de turno

- 1- É devido pagamento de subsídio de turno quando um

dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, tendo, neste caso, o trabalhador direito a um acréscimo remuneratório relativamente à remuneração base, nos termos da lei.

2- Este acréscimo remuneratório inclui o que for devido por trabalho noturno, mas não afeta o que seja devido por trabalho suplementar.

3- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base é fixado da seguinte forma:

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;

b) 20 % quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;

c) 15 % quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

Cláusula 69.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

A retribuição por isenção de horário de trabalho será acordada entre as partes.

Cláusula 70.^a

Retribuição das férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição.

3- Para efeito do número anterior é considerado como integrando a retribuição o subsídio de turno e o acréscimo por realização de trabalho noturno;

4- O subsídio de férias deve ser pago durante o mês de junho.

Cláusula 71.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

2- Para efeito do número anterior é considerado como integrando a retribuição o subsídio de turno e o acréscimo por realização de trabalho noturno;

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato;

c) Em caso de suspensão do contrato.

Cláusula 72.^a

Pagamento do trabalho suplementar

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

a) 37,50 % por cada hora ou fração, em dia normal de trabalho;

b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal complementar ou feriado;

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal obrigatório;

Cláusula 73.^a

Prestações relativas a dia feriado

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a AGERE os possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que realiza a prestação em serviço ou atividade legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório com duração da totalidade do número de horas prestadas ou ao acréscimo de 100 % da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à AGERE, na ausência de acordo entre as partes.

Cláusula 74.^a

Pagamento do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno;

b) Em atividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período noturno;

c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 75.^a

Subsídio de prevenção

1- Caso seja escalado para estar de prevenção, o trabalhador tem direito a um subsídio de 1 € (um euro) brutos por cada hora em que esteja de prevenção, sem prestar quaisquer funções.

2- Caso o trabalhador seja efetivamente chamado para prestar funções, o trabalho que venha a prestar será pago como trabalho suplementar.

3- Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas. Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso.

Cláusula 76.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores terão direito a um abono para falhas nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público, pelo serviço efetivamente prestado.

Cláusula 77.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público com o valor máximo permitido para efeitos de isenção de IRS, nos termos do respetivo Código.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- No caso em que a acumulação de faltas ainda que justificadas e autorizadas totalize um dia de ausência no trabalho, será retirado um dia de subsídio de refeição.

Cláusula 78.^a

Despesas de representação

Os trabalhadores com função de direção geral, direções, assessorias e coordenação a terão direito a despesas de representação nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 79.^a

Participação nos resultados

1- Sempre que em cada exercício financeiro a AGERE obtenha um resultado líquido de exercício (RLE) positivo de valor igual ou superior a 4000 000,00 € (quatro milhões de euros), após desconsideração do lançamento contabilístico que dará origem a esta participação, o CA submeterá à consideração da assembleia geral uma participação nos resultados pelos trabalhadores ao seu serviço, nos termos seguintes:

a) RLE positivo de valor igual ou superior a 4000 000,00 € (quatro milhões de euros) e inferior a 6000 000,00 € (seis milhões de euros),

I) Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor igual ou inferior a 1200,00 €, auferirão uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 40 % da sua retribuição base;

II) Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1200,00 € e inferior a 1470,00 €, auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 20 % da sua retribuição base;

III) Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1470,00 €, auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 10 % da sua retribuição base;

b) RLE positivo de valor igual ou superior a 6000 000,00 € (seis milhões de euros):

I) Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor igual ou inferior a 1200,00 €, auferirão uma participação nos resultados da em-

presa de valor igual a 75 % da sua retribuição base;

II) Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1200,00 € e inferior a 1470,00 €, auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 50 % da sua retribuição base;

III) Para os trabalhadores com resultado de avaliação de desempenho positiva que se encontrem, no mês de encerramento do exercício, em nível de valor superior a 1470,00 € auferirão de uma participação nos resultados da empresa de valor igual a 25 % da sua retribuição base;

2- Sempre que, em resultado do disposto no número anterior e de aprovação pelo acionista da proposta nesse contexto apresentada pela AGERE, houver lugar à distribuição de resultados pelos trabalhadores ao serviço desta última, a mesma será feita no processamento salarial do mês seguinte à sua aprovação.

CAPÍTULO XIV

Denúncia do contrato de trabalho

Cláusula 80.^a

Denúncia do contrato de trabalho

1- Os trabalhadores com contrato individual de trabalho podem denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à AGERE, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias conforme tenham, respetivamente, até 2 (dois) anos ou mais de 2 (dois) anos de antiguidade.

2- O trabalhador com contrato individual de trabalho que ocupe cargo de direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade, pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à AGERE, com a antecedência mínima de 3 (três) meses.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 81.^a

Subordinação a normas legais de cariz imperativo

As cláusulas do presente AE não prevalecem sobre quaisquer normas legais de cariz imperativo, já vigentes ou que entrem em vigor durante a vigência, sobre vigência ou pós-eficácia do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente, as integradas nas leis orçamentais do Estado.

Cláusula 82.^a

Direito subsidiário

1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação conexa, bem como o regime jurídico empresarial local e do

setor público empresarial.

2- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 83.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas deste AE.

2- As decisões da comissão paritária tomadas por unanimidade serão publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a fazer parte integrante deste AE.

3- A comissão paritária é composta por dois representantes de cada outorgante do presente AE.

4- Conjuntamente com os representantes efetivos será designado igual número de suplentes para substituir os efetivos em caso de impedimento.

5- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 60 dias subsequentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária.

6- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo, desde que a parte comunique à outra essa substituição com 30 dias de antecedência.

7- A comissão paritária funcionará nas instalações da sede da empresa e reúne mediante convocatória dirigida à outra parte com 30 dias de antecedência, devendo a convocatória ser acompanhada da respetiva ordem de trabalhos.

8- A comissão paritária principiará por elaborar o seu regulamento funcional.

9- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito do acordo de empresa.

Braga, 27 de novembro de 2020.

Pela AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM:

Rui Manuel de Sá Morais, presidente do conselho de administração.

António Jorge Almeida da Silva, Paula Nívea Nunes Campos, administradores executivos.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, na qualidade de mandatário:

Fernando Gonçalves Fraga, vice secretário-geral.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas:

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, tesoureiro da direção nacional e mandatário

Henrique Jesus Robalo Vilallonga, membro da direção nacional e mandatário.

Anexo I

Tabela profissional e retribuição base

Secção A

Grupo profissional	Carreira	Tabela salarial						Categorias profissionais
		Nível	A	B	C	D	E	
Direção	Diretor-geral*	Único	3 510 €	3 610 €	3 710 €	-	-	Única
	Diretor*	A	3 055 €	3 155 €	3 255 €	-	-	Única
		B	3 000 €	3 090 €	3 190 €	-	-	

Grupo profissional	Carreira	Tabela salarial						Categorias profissionais
		Nível	A	B	C	D	E	
Técnico superior	Assessor*							Única
		Único	3 000 €	3 090 €	3 190 €	-	-	
	Técnico superior							Técnico superior (Jurista, enfermagem, engenharia civil, engenharia eletrotécnica, engenharia mecânica, engenharia biológica, engenharia informática, informática)
		Especialista	2 790 €	2 890 €	2 990 €	-	-	
		Sénior	2 100 €	2 290 €	2 480 €	2 670 €	-	
		Base	1 570 €	1 680 €	1 790 €	1 900 €	-	
		Júnior	1 200 €	1 290 €	1 380 €	1 470 €	-	
2 anos**	1 115 €							
Grupo profissional	Carreira	Tabela salarial						Categorias profissionais
		Nível	A	B	C	D	E	
Quadros de coordenação e supervisão	Coordenador*							Única
		A	2 635 €	2 735 €	2 835 €	-	-	
		B	2 080 €	2 180 €	2 280 €	-	-	
		C	1 625 €	1 725 €	1 825 €	-	-	
	Responsável área*	Base	1 365 €	1 465 €	1 565 €	-	-	Única
	Supervisor geral*	Base	1 365 €	1 465 €	1 565 €	-	-	Única
	Responsável operacional							Única
		Sénior	1 355 €	1 405 €	1 455 €	1 505 €	-	
		Base	1 185 €	1 225 €	1 265 €	1 305 €	-	
		Júnior	1 025 €	1 065 €	1 105 €	1 145 €	-	

Grupo profissional	Carreira	Tabela salarial						Categorias profissionais
		Nível	A	B	C	D	E	
Quadros de coordenação e supervisão	Supervisor							Única
		Sénior	1 355 €	1 405 €	1 455 €	1 505 €	---	
		Base	1 185 €	1 225 €	1 265 €	1 305 €	---	
		Júnior	1 025 €	1 065 €	1 105 €	1 145 €	---	
Grupo profissional	Carreira	Tabela salarial						Categorias profissionais
		Nível	A	B	C	D	E	
Quadros técnicos	Técnico							Contabilidade Compras Aprovisionamento Desenhador Abastecimento de Água em alta Ferramentaria Laboratório Manutenção Qualidade, ambiente e segurança Recursos humanos Secretária de administração Topógrafo
		Sénior	1 330 €	1 385 €	1 440 €	1 495 €	---	
		Base	1 115 €	1 165 €	1 215 €	1 265 €	---	
		Júnior	915 €	965 €	1 015 €	1 065 €	---	
		2 anos**	885 €					
Grupo profissional	Carreira	Tabela salarial						Categorias profissionais
		Nível	A	B	C	D	E	
Quadros técnicos operativos	Técnico operativo A (especializado)							Fiscal Eletromecânico/me-cânico Mecânico auto Serralheiro Sondador Motorista especializado Eletricista
		Sénior	1 055 €	1 105 €	1 155 €	1 205 €	-	
		Base	885 €	925 €	965 €	1 005 €	-	
		Júnior	725 €	765 €	805 €	845 €	-	
		2 anos**	690 €					
	Técnico operativo B (administrativos e equipamentos)							Técnico adminis-trativo Fiscal higiene e limpeza Lubrificador Canalizador (op. redes) Chapeiro Mineiro Motorista pesados Op. ETA/ETAR Trolha
		Sénior	1 010 €	1 050 €	1 090 €	1 130 €	-	
		Base	850 €	890 €	930 €	970 €	-	
		Júnior	690 €	730 €	770 €	810 €	-	
2 anos**		655 €						

Grupo profissional	Carreira	Tabela salarial					Categorias profissionais	
		Nível	A	B	C	D		E
Quadros técnicos Operativos	Técnico Operativo C (auxiliares)	Sênior	815 €	855 €	895 €	935 €	-	Assistente arquivo Auxiliar bar Auxiliar limpeza Auxiliar serviços gerais Auxiliar secretaria geral Lavador Leitor consumos Motorista contadores Op. armazém Op. canil Op. contadores Op. cortes Op. recolha Op. varredura Porteiro Rececionista Telefonista
		Base	655 €	705 €	745 €	785 €	-	

* Nestas funções o 1.º escalão (escalão base) de cada nível da carreira representa a remuneração auferida de início, acrescentando 100 € por cada 5 anos que o trabalhador esteja nomeado na função até ao limite máximo previsto no 3.º escalão de cada nível (ou seja, 200 euros sobre o valor de entrada).

** Os trabalhadores com até dois anos de antiguidade na respetiva carreira e categoria ou contratados até ao final de 2020, são integrados nesta posição até 1 de janeiro 2021, em que a mesma se extingue passando estes trabalhadores para o escalão A do nível júnior da carreira em que estão integrados. Especialista (técnico superior) - O nível de especialista dentro da carreira de técnico superior, tem a especificidade de, além do desenvolvimento normal da carreira nos termos das regras gerais de progressão, poder ser atingido por técnicos superiores em qualquer dos outros níveis dentro da carreira, quando as funções a executar e as habilitações, conhecimentos e avaliação qualitativa do trabalhador apontem para a especialização do trabalhador dentro da área da sua licenciatura.

Secção B

Regras de integração na tabela de carreiras e remunerações

I) Para efeitos de integração na tabela de carreiras e remunerações, os trabalhadores são integrados na categoria a que correspondam as funções que efetivamente desempenham de forma regular, sem que daí possa resultar desvalorização profissional ou remuneratória.

II) Quando os trabalhadores desempenhem de forma regular funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

III) Para efeitos de integração nos diversos níveis e escalões da tabela remuneratória, os trabalhadores são integrados seguindo os passos que infra se discriminam:

a) Na primeira fase, os trabalhadores são integrados, dentro da sua categoria profissional, no nível e escalão a que corresponda valor igual ao atualmente auferido, ou, quando este não exista, imediatamente superior a este valor;

b) Nos casos em que o trabalhador iria mudar de escalão com o conseqüente aumento da remuneração base, face às regras de progressão e desenvolvimento salariais anteriores à entrada em vigor do presente AE, a progressão opera-se já com a entrada em vigor do presente AE com efeitos a 1 de julho de 2020, ficando posicionado no escalão determinado nos termos da alínea anterior, mas com a remuneração correspondente à que viria a auferir a partir de janeiro de 2021, quando esta seja de valor superior ao referido escalão, mantendo-se com essa remuneração até à próxima progressão decorrente da entrada em vigor do sistema de avaliação

na carreira;

c) É criada uma comissão paritária que analisará as situações de todos os trabalhadores, nomeadamente as questões de antiguidade e desempenho na empresa para, sem prejuízo do cumprimento das regras das alíneas anteriores, proceder a eventuais ajustes que se mostrem necessários;

d) Nos casos previstos na alínea b), a comissão paritária, aquando da aplicação do sistema de avaliação e regras de progressão previstos neste AE, analisará individualmente cada um destes casos, criando regras de impulso mínimo, tendo em conta os resultados da referida avaliação, antiguidade e outras que se mostrem relevantes, por forma a garantir a adequada progressão dos trabalhadores, com base em regras de justiça e equidade.»

IV) Para efeitos da progressão na tabela de remunerações, a avaliação de desempenho entra em vigor em 2021 e converte-se em pontos nos termos seguintes:

Excelente - 2,25 pontos

Bom - 1,5 pontos

Regular - 1 ponto

A melhorar - 0 pontos

V) A partir de 2022, por cada módulo de 4,5 pontos o trabalhador muda para o escalão seguinte do nível remuneratório da sua categoria profissional ou para o nível seguinte do grupo remuneratório em que está integrado, quando já se encontre no 4.º escalão do nível remuneratório atual.

V) Quando a avaliação de desempenho tenha como resultado final a menção «a melhorar» deverão ser aferidas a existência de necessidades de formação específica para o desempenho das funções, não contando o tempo despendido com esta formação para efeitos do crédito anual de formação profissional contínua.

ANEXO II

Descritivo funcional

Quadros de direção		
Direção-geral		
Nível	Função	Descritivo
I	Diretor geral	Coadjuvar a administração na definição e implementação de objetivos estratégicos e táticos de gestão, monitorizando e avaliando o desempenho da empresa.
Direção A		
III	Diretor planeamento e controlo gestão	Planear, coordenar e controlar as atividades de planeamento estratégico e controlo de gestão, assegurando de forma eficaz o cumprimento de objetivos, bem como a preparação de informação interna considerada relevante para a administração, contribuindo para um eficiente funcionamento da empresa.
	Diretor comercial e financeiro	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas económico-financeira e comercial, assegurando de forma eficaz o cumprimento de objetivos, bem como a preparação de informação interna considerada relevante para a administração, contribuindo para um eficiente funcionamento da empresa.
	Diretor de exploração de água e saneamento	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas da exploração das redes de abastecimento de água e de drenagem de águas residuais e as demais atividades de suporte relacionadas, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção geral.
	Diretor de engenharia	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de gestão de ativos, estudos e projetos, incluindo as candidaturas a fundos comunitários; sistema de informação geográfica (SIG); cadastro e topografia; gestão da monitorização e controlo das redes; fiscalização; planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção geral.
	Diretor de produção e tratamento de águas	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas da gestão da produção de água e do tratamento de águas residuais, planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção geral.
	Diretor de recolha e ambiente urbano	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de estaleiro, recolha de RU e ambiente urbano, planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração.

Quadros de direção		
Direção B		
Nível	Função	Descritivo
IV	Diretor de compras e aprovisionamento	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de contratação pública e aprovisionamento, planeando de forma eficaz os objetivos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração.
	Diretor de recursos humanos	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de recursos humanos, através da implementação de práticas administrativas e de gestão cada vez mais evoluídas e modernas, no sentido de garantir elevados níveis de satisfação e motivação dos trabalhadores e desempenhos profissionais adequados às exigências das diversas funções, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela administração.
Assessor		
IV	Assessor da administração	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas de comunicação, interna e externa da AGERE, nomeadamente a implementação de campanhas, negociação/relação com agências de meios de comunicação e publicidade, realização de comunicados e respostas à imprensa e gestão de conteúdos do site da empresa. Assessorar a administração, procurando garantir, de forma célere e eficiente, a agregação e disponibilização da informação e dos meios necessários à realização das funções que lhes estão confiadas, de acordo com as diretrizes da administração.
	Assessor de obras particulares	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas dos processos inerentes às obras particulares, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção geral.
	Assessor de empreendimentos	Planear, definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos nas áreas dos processos inerentes a empreendimentos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos, sempre de encontro às diretrizes emanadas pela direção geral.
Quadros de coordenação e supervisão		
Coordenador A		
Nível	Função	Descritivo
V	Coordenador de sistemas de informação	Planear, coordenar e controlar as atividades dos sistemas de informação e das infraestruturas de comunicação, promovendo a boa utilização dos recursos informáticos e a constante inovação das tecnologias disponibilizadas, assentes em serviços de suporte eficientes ao negócio, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos
	Coordenador de qualidade, ambiente e segurança	Planear, coordenar e controlar as atividades do sistema integrado de gestão, de modo a garantir a manutenção das certificações do ambiente, qualidade e higiene e segurança no trabalho, assentes em vetores de melhoria contínua, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.

Quadros de coordenação e supervisão		
Coordenador A		
Nível	Função	Descritivo
V	Coordenador da contabilidade	Planear, coordenar e controlar as atividades da contabilidade, assegurando o lançamento de todas as operações contabilísticas e financeiras necessárias ao cumprimento de todas as obrigações fiscais, de acordo com a legislação em vigor, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador comercial	Planear, coordenar e controlar as atividades da área comercial, no que diz respeito aos processos de faturação, cobrança e tratamento de reclamações, bem como a identificação e implementação de ações que contribuam para o aumento da satisfação dos clientes, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de exploração de abastecimento de água	Planear, coordenar e controlar a implementação dos procedimentos nas diversas intervenções na rede de abastecimento de água, por forma a garantir a satisfação, em quantidade e qualidade, dos clientes da empresa, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de exploração de saneamento	Planear, coordenar e controlar a implementação dos procedimentos nas diversas intervenções na rede de drenagem de saneamento, por forma a garantir a satisfação dos clientes da empresa e da comunidade e ambiente locais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de fiscalização	Planear, coordenar e controlar as atividades de fiscalização técnica e administrativa, assegurando o cumprimento de regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a obras particulares e municipais no que respeita às infraestruturas de água e saneamento, por forma a garantir a satisfação dos clientes da empresa e da comunidade e ambiente locais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de gestão de ativos	Planear, coordenar e controlar as atividades de análise, planeamento e gestão de infraestruturas, assegurando a correta gestão de ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de abastecimento de água em alta	Planear, coordenar e controlar as atividades relativas aos processos de captação, tratamento, elevação e armazenamento da água captada para consumo humano, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de saneamento em alta	Planear, coordenar e controlar as atividades relativas aos processos de elevação e tratamento de águas residuais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
Coordenador C		
VII	Coordenador jurídico	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis à área jurídica necessários ao bom funcionamento da empresa, garantindo a eficácia e eficiência de todos os processos jurídico-legais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.

Quadros de coordenação e supervisão		
Coordenador C		
Nível	Função	Descritivo
VII	Coordenador de estudos e projetos	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis a métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, relativos a estudos e projetos, sistema de informação geográfica (SIG) e cadastro/topografia, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de gestão técnica	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis à gestão de ativos, durante todo o ciclo de vida dos equipamentos das instalações dos sistemas de abastecimento de água, de saneamento e outros ativos da empresa, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de planeamento de recolha e ambiente urbano	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento aplicáveis às áreas de ambiente urbano e recolha de resíduos urbanos, promovendo a melhoria contínua dos processos operacionais, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de operações de ambiente urbano	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento das atividades operacionais de ambiente urbano, assim como dinamizar as atividades do CRO, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Coordenador de manutenção	Planear, coordenar e implementar técnicas e instrumentos de planeamento assim como metodologias associadas à gestão, durante todo o ciclo de vida, da ferramentaria e parque de máquinas, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
Responsável de área		
VIII	Responsável de área do atendimento, faturação e leituras	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho e as atividades inerentes aos processos administrativos de faturação e atendimento ao cliente, relacionadas com a prestação de serviços de abastecimento de água, saneamento de águas residuais e recolha de resíduos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Responsável de área de contadores	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais e as atividades da gestão do parque de contadores, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Responsável de área de laboratórios	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho afetas aos laboratórios, garantindo a realização das colheitas e preparação de amostras, realização/gestão do controlo analítico de processo e legal, de forma a assegurar a monitorização da qualidade das águas e outros subprodutos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
Supervisor geral		
VIII	Supervisor geral de exploração do abastecimento de água	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais, garantindo o funcionamento de toda a rede de abastecimento de água, nas melhores condições de qualidade, através da gestão adequada dos equipamentos e materiais utilizados na instalação/substituição/reparação na rede de adução/distribuição de água assim como a correta manutenção dos ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.

Quadros de coordenação e supervisão		
Supervisor geral		
Nível	Função	Descritivo
VIII	Supervisor geral de exploração do saneamento	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais, garantindo o funcionamento de toda a rede de saneamento, com vista à correta drenagem do saneamento até às infraestruturas de elevação e tratamento, através da gestão adequada dos equipamentos e materiais utilizados na instalação/substituição/reparação da rede de coleta e transporte de saneamento assim como a correta manutenção dos ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Supervisor geral de ambiente urbano	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais afetas às atividades de ambiente urbano, garantindo a limpeza e salubridade do concelho, através da gestão adequada dos equipamentos e viaturas assim como a correta manutenção dos ativos, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
	Supervisor geral de manutenção	Planear, coordenar e monitorizar as equipas de trabalho operacionais das atividades afetas, gerindo e garantindo a manutenção das viaturas, parque de máquinas e ferramentaria, assegurando de forma eficaz os objetivos definidos.
Responsável operacional		
IX	Responsável de verificações e cortes	Supervisionar e monitorizar as atividades inerentes aos processos administrativos relacionados com a verificação e cortes de contadores do fornecimento de água, pelas equipas operacionais.
	Responsável de faturação e leituras	Supervisionar e monitorizar as atividades inerentes aos processos administrativos relacionados com o centro de leituras, cumprindo calendário de leituras pré-estabelecido, pelas equipas operacionais.
	Responsável de gestão de reclamações	Analisar, responder e resolver solicitações e reclamações emergentes do ciclo de faturação e da contratação dos serviços de abastecimento de água, efluentes e resíduos urbanos, gerindo os vários canais de comunicação e resposta aos clientes.
	Responsável de suporte administrativo comercial	Assegurar a produção de informação técnica com qualidade (fiabilidade e oportunidade), no quadro das responsabilidades delegadas, de forma a suportar a tomada de decisão superior e assegurar o cumprimento das disposições internas e legais.
	Responsável de tesouraria	Realizar as atividades inerentes à gestão de contas e operações bancárias e assegurar todos os registos contabilísticos inerentes à gestão da tesouraria.
Responsável de sector		
IX	Responsável de processamento salarial	Planear, coordenar e controlar as atividades da gestão do processamento salarial e gerir os recursos informáticos de suporte à área de RH, bem como, assegurar a interligação com entidades externas (SS, CGA, ADSE, etc.).
	Responsável de gestão administrativa de RH	Desenvolver e coordenar todos os procedimentos relativos às atividades administrativas dos RH, bem como, supervisionar os restantes elementos da equipa de trabalho.

Quadros de coordenação e supervisão		
Supervisor		
Nível	Função	Descritivo
IX	Supervisor de exploração de água	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à exploração de redes de água.
	Supervisor de exploração do saneamento	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à exploração de redes de saneamento.
	Supervisor de fiscalização	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à fiscalização técnica e administrativa, garantindo o cumprimento dos regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a obras particulares e municipais no que respeita às ligações às infraestruturas de água e saneamento.
	Supervisor de manutenção	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas à manutenção, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, painéis, rede elétrica, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento.
	Supervisor de ambiente urbano	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas às operações de ambiente urbano.
	Supervisor de recolha de resíduos urbanos	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas às operações de recolha de resíduos urbanos.
	Supervisor das oficinas	Supervisionar, monitorizar e participar na execução dos trabalhos das equipas operacionais afetas às oficinas, designadamente na instalação, reparação e manutenção de equipamentos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas dos equipamentos.

Quadros técnicos superiores		
Nível	Função	Descritivo
A	Técnico superior jurista	Participar nas atividades de acompanhamento, aconselhamento e ação jurídica em sede contraordenacional, responsabilidade civil, licenciamento, e, em geral, de interpretação e aplicação da legislação, normas e regulamentos internos da AGERE e municipais.
	Gestor de base de dados	Realizar o desenho, desenvolvimento, manutenção e atualização de sistemas, aplicações e programas informáticos, de acordo com os requisitos operacionais e atividades da AGERE.
	Gestor de aplicação e infraestruturas	Assegurar a definição da infraestrutura tecnológica base para todas as atividades da empresa; elaborar, propor e implementar plano de aquisição, manutenção e atualização de parque de equipamentos informáticos, redes de telecomunicações e redes de dados, interna e externa; definir os requisitos técnicos do hardware.
	Técnico superior de higiene e segurança no trabalho	Realizar as atividades inerentes à implementação das políticas e planos de segurança e saúde no trabalho, cumprindo as obrigações de conformidade, de modo a garantir a manutenção da certificação do sistema de segurança e saúde no trabalho.
	Enfermeiro do trabalho	Realizar atividades de promoção e proteção da saúde e bem-estar do trabalhador no local de trabalho, na prevenção de acidentes e doenças relacionadas ou agravadas pelo trabalho, com o propósito de promover ambientes de trabalho saudáveis e seguros.
	Técnico superior financeiro	Executar o lançamento, registo e contabilização diária dos documentos contabilísticos, de demonstrações financeiras e outros documentos de informação necessários para o cumprimento de todas as obrigações fiscais e contabilísticas necessárias à emissão das demonstrações financeiras periódicas.
	Técnico superior de gestão de redes	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão dos sistemas de abastecimento de água e de saneamento, quer ao nível de solicitações, estudos e intervenções internos e externos, quer ao nível da gestão diária e a médio/longo prazo, garantindo o aumento da eficiência dos sistemas e melhoria da qualidade do serviço aos clientes e à comunidade.
	Técnico superior de SIG	Desenvolver, manter e atualizar o sistema de informação geográfica da empresa, permitindo o apoio à realização de estudos e funcionando como uma ferramenta para apoio à tomada de decisão.

Quadros técnicos superiores		
Nível	Função	Descritivo
A	Técnico superior de engenharia	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão das infraestruturas da AGERE, quer ao nível de estudos e intervenções internos/externos, quer ao nível da gestão diária e/ou médio/longo prazo, bem como ao nível do aumento da eficiência dos sistemas e melhoria da qualidade do serviço aos clientes e à comunidade.
	Técnico superior civil	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da manutenção e conservação das instalações da AGERE, responsabilizando-se pelas infraestruturas de construção civil e conservação de todos os edifícios. Assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação.
	Técnico superior de eletrotecnia	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da manutenção e conservação das instalações da AGERE, responsabilizando-se pelas infraestruturas e equipamentos elétricos, eletrotécnicos e eletromecânicos; assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação; promover o acompanhamento dos trabalhos de manutenção dos postos de transformação.
	Técnico superior de mecânica	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da manutenção e conservação das instalações da AGERE, responsabilizando-se pelas componentes mecânicas e eletromecânicas de todos os edifícios; assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação.

Quadros técnicos superiores		
Nível	Função	Descritivo
A	Técnico superior de abastecimento de água	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão da captação, produção, elevação e armazenamento do sistema de abastecimento de água, auxiliando nos processos e na coordenação das equipas de operadores nas tarefas associadas ao controlo do processo e operação.
	Técnico superior de tratamento de águas residuais	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à gestão da elevação, tratamento e reutilização de águas residuais dos sistemas de saneamento, auxiliando nos processos e na coordenação das equipas de operadores nas tarefas associadas ao controlo do processo e operação.
	Técnico superior de qualidade, ambiente e segurança	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à implementação e gestão das políticas de qualidade, ambiente e segurança.
	Técnico superior de manutenção	Estruturar, desenvolver e desencadear todas as atividades no âmbito do planeamento e gestão de viaturas, parque de máquinas e ferramentaria, garantindo o controlo do bom funcionamento e utilização de todas as máquinas e equipamentos. Assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação.

Quadros técnicos		
Técnico		
Nível	Função	Descritivo
B	Técnico de comunicação e arquivo	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação dos processos de comunicação internos e externos bem como do arquivo geral da empresa.
	Técnico de recursos humanos	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de recursos humanos.
	Técnico de compras	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de contratação pública para a aquisição de materiais, equipamentos ou serviços necessários ao desenvolvimento da atividade da AGERE, afluando as melhores condições económicas e compatibilidade com o objetivo da aquisição.
	Técnico de aprovisionamento	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de aprovisionamento, garantindo o fornecimento em tempo, quantidade e qualidade dos materiais e equipamentos requisitados pelas várias direções, afluando a reposição de stocks, as condições de armazenamento e a compatibilidade com o objetivo a atingir.
	Técnico de contabilidade	Realizar as atividades inerentes à conceção e implementação de processos inerentes à contabilidade, assegurando o lançamento, registo e contabilização diária dos documentos contabilísticos, de demonstrações financeiras e outros documentos de informação necessários para o cumprimento de todas as obrigações fiscais.

Quadros técnicos		
Técnico		
Nível	Função	Descritivo
B	Técnico de exploração de abastecimento de água	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das intervenções da exploração de redes de abastecimento de água.
	Técnico de abastecimento de água em alta	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das intervenções relativas ao abastecimento de água em alta, incluindo a colheita de amostras de água para consumo humano, segundo as recomendações da autoridade competente (regulador) e a legislação aplicável.
	Técnico de saneamento em alta	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das intervenções relativas ao sistema de saneamento em alta, nomeadamente controlar a atividade dos prestadores externos.
	Técnico de ferramentaria	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das atividades de ferramentaria e parque de máquinas.
	Técnico de suporte de sistemas de informação	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção de suporte e assistência dos sistemas e tecnologias de informação, nomeadamente ao nível do atendimento, receção e resolução de ocorrências, bem como o apoio a todas as aplicações informáticas.
	Técnico de qualidade, ambiente e segurança	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos de qualidade, ambiente e segurança, incluindo a realização e análise de ensaios de ruído ambiental, assegurando o cumprimento das obrigações de conformidade, de modo a garantir a manutenção dos certificados.
	Técnico de dívida e contencioso	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos da dívida e cobrança, nomeadamente na análise dos processos de execução fiscal e notificação de clientes.
	Topógrafo	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos relativos a topografia e sistema de informação geográfica (SIG).
	Desenhador	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção do SIG assim como desenho físico e em suporte digital.
	Técnico de SIG	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção do SIG incluindo a recolha, validação, estruturação e integração e análise espacial de dados provenientes de várias fontes.
	Técnico de laboratório	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção dos processos relativos aos ensaios físico-químicos e outros definidos nos planos analíticos em vigor de acordo com os procedimentos de ensaio (PE) aprovados para o laboratório.
	Assessor de imprensa	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção da estratégia de comunicação e educação ambiental da empresa.
	Técnico de recursos humanos	Realizar as atividades inerentes à operação e manutenção das políticas e processos de gestão de recursos humanos

Quadros técnicos		
Técnico		
Nível	Função	Descritivo
B	Secretária da administração	Realizar as atividades de apoio administrativo geral e gestão documental sob responsabilidade da assessora da administração, permitindo garantir a distribuição e organização da informação.
	Técnico de manutenção	Realizar as atividades inerentes à operação dos processos de reparação e manutenção de todo o equipamento e instalações.

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo A (especializado)		
Nível	Função	
C	Técnico de comunicação e animação	Realizar as atividades inerentes à implementação dos processos de comunicação internos bem como representar a empresa nas ações de comunicação externas.
	Eletricista	Efetuar a manutenção elétrica, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, painéis, rede elétrica, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento.
	Fiscal	Fiscalizar e fazer cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a obras particulares e municipais. Executar o acompanhamento e monitorização de obras; desenvolver o trabalho que contribua para a redução de ANF, controlo de afluências indevidas, cadastro e inspeção CCTV; fiscalizar e inspecionar o estado das redes e infraestruturas da empresa.
	Sondador	Efetuar o controlo ativo de perdas de água, detetando e localizando os pontos da rede com ocorrência de roturas e fugas de água, visíveis e não visíveis. Realizar as tarefas de manutenção, aferição, parametrização e outras atividades relativas aos equipamentos instalados nas redes assim como a análise de dados resultantes da atividade.
	Motorista especializado	Efetuar serviços de condução e manutenção (1.º e 2.º nível) de veículos e máquinas especiais da recolha de RU ou outra área específica, funcionando em mono operador, e manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas. Conduzir, operar e efetuar a manutenção (1.º e 2.º nível) de máquinas pesadas de movimentação de terras e manobrar sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas.
	Mecânico/eletromecânico	Efetuar a manutenção mecânica e eletromecânica, preditiva, preventiva e corretiva, a fim de manter máquinas, equipamentos, motores, aparelhos e instalações em perfeitas condições de funcionamento.
	Mecânico auto	Efetuar a manutenção preditiva, preventiva e corretiva das viaturas da empresa - instalação, reparação e manutenção de equipamentos mecânicos, procedendo à regulação, afinação, substituição de peças e dispositivos auxiliares, de acordo com as especificações técnicas dos equipamentos
	Serralheiro	Realizar funções de carácter manual ou mecânico, para cumprir tarefas de manutenção, reparação e modificação de elementos, materiais e equipamentos metálicos.

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo C (auxiliares)		
Nível	Função	Descritivo
E	Assistente de arquivo	Auxilia na organização, registo e arquivo de documentos, classifica e indexa, de acordo com critérios e realiza a manutenção de arquivos, com elementos facilitadores de localização. Os documentos/arquivo serão em suporte papel e/ou digital.
	Auxiliar de secretaria-geral	Prestar apoio a diversas atividades administrativas e operacionais no âmbito da unidade orgânica à qual pertence.
	Motorista de contadores	Realizar a condução de viaturas, efetuando o transporte e todas as atividades inerentes à deslocação de pessoas, material e equipamento, de acordo com as instruções recebidas, bem como prestar serviços de canalizador comercial.
	Verificador	Realizar a análise de anomalias de leituras e faturação geradas pelo sistema verificando o funcionamento de contadores.
	Leitor de consumos	Efetuar a leitura dos consumos de água dos contadores instalados nas casas dos consumidores, detetar anomalias e fraudes nos contadores e consumos.
	Assistente de topografia	Apoiar a realização de levantamentos topográficos no âmbito de intervenções, obras e projetos a ocorrer na AGERE.
	Auxiliar de serviços gerais	Colaborar nas atividades administrativas e operacionais necessárias, nomeadamente na colheita das amostras nas ETAR cumprindo os planos de amostragem e procedimentos operativos definidos.
	Auxiliar de bar	Executar e preparar o serviço de bar, pequenas refeições e aperitivos e assegurar a limpeza e higiene do local.
	Auxiliar limpeza	Efetuar a limpeza e conservação das instalações, designadamente salas, escritórios, corredores e outras dependências.
	Telefonista	Efetuar e receber chamadas telefónicas, encaminhando-as aos destinatários internos e externos, através de um equipamento apropriado.
	Auxiliar de manutenção	Colaborar na reparação e manutenção de todo o equipamento e instalações de acordo com os planos de manutenção aprovados.
	Porteiro	Controlar fluxo de visitantes e fornecedores na portaria da empresa realizando registos e cadastros no sistema, de acordo com os procedimentos em vigor.
	Rececionista	Realizar as atividades inerentes às políticas e aos processos de atendimento ao público, garantindo a resposta em conformidade aos pedidos de informação e pretensões dos visitantes e utentes.
	Operador de canil	Proceder à recolha dos animais de companhia (cães/gatos) errantes do concelho de Braga, recebendo igualmente animais entregues pelos proprietários. Cuidar das instalações e dos animais de companhia que ali permanecem e alimentar e monitorizar diariamente os animais de companhia.

Quadros administrativos, operacionais e auxiliares		
Técnico operativo C (auxiliares)		
Nível	Função	Descritivo
E	Operador de varredura	Realizar atividades de ambiente/limpeza urbana, designadamente a remoção de resíduos urbanos ou equiparados com recurso a varredura manual ou mecânica, com possível recurso a aspirador urbano, a lavagem de passeios, ruas e túneis, a limpeza sarjetas, a extirpação ervas e a aspiração de folhas com o soprador manual.
	Operador de recolha	Realizar os circuitos da recolha de resíduos urbanos ou equiparados, previamente definidos, removendo os Resíduos em saco, contentores, moloks, monstros, resíduos de jardins e vários serviços sob orçamentação.
	Operador de cortes	Efetuar a suspensão do fornecimento de água aos clientes incumpridores, bem como o restabelecimento da ligação mediante a supressão da irregularidade.
	Operador armazém	Efetuar a expedição dos materiais em stock para os requisitantes das várias direções, garantindo a reposição de stocks, respeitando tempos máximos e mantendo adequadas condições de armazenamento.
	Operador de contadores	Realizar as atividades de colocação, substituição, retirada, ligação e interrupção de contadores de consumo de água.
	Lavador	Proceder à lavagem e limpeza dos veículos e equipamentos de suporte às intervenções em terreno, assegurando a higienização das viaturas de serviço.

Depositado em 21 de dezembro de 2020, a fl. 144 do livro n.º 12, com o n.º 3/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a BRAVAL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro

Considerando que:

a) As partes comungam de uma vontade de construção de pontes que permitam encontrar soluções que contribuam para a plena realização do objeto social, mas fazendo-o num clima de diálogo e de modo a ter presente o essencial papel desempenhado pelos trabalhadores;

b) A relevância da negociação e contratação coletivas são amplamente reconhecidas e afirmadas pela Constituição e pela lei, designadamente pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

c) Se considera que o acordo de empresa que venha a ser celebrado trará condições favoráveis para todos os trabalhadores que exercem funções na BRAVAL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA;

d) Esteve subjacente às negociações que desaguarão na celebração do presente acordo de empresa a vontade geral e inabalável de em tudo respeitar a Constituição e, bem assim, quaisquer disposições legais de cariz imperativo, em especial as constantes do Código do Trabalho e as integradas em normas de cariz orçamental - pelo que em caso algum se pretendeu, ou pretende, que o acordo desrespeite, ou se sobreponha a normas de natureza imperativa;

e) Não obstante o atrás referido, atenta a natureza eminen-

temente transitória de muitas normas orçamentais de cariz restritivo, as partes consideraram preferível e desejável negociar, no momento atual, um texto capaz de perspetivar e enquadrar o futuro das relações laborais na empresa;

f) As partes consideram que com isso se obtém um leque de consensos que percorrem matérias laborais de grande relevo e que são aptos, no seu conteúdo essencial, a ter tendência para perdurar para além das vicissitudes que cada momento específico eventualmente imponha;

g) Como tal, a entrada em vigor de várias cláusulas do acordo está sujeita às regras de hierarquia entre normas e à condição da revogação, ou desaparecimento, das normas, orçamentais ou outras, que impeçam a sua imediata vigência e/ou execução;

h) A empresa integrou esta iniciativa com abertura, mas simultaneamente numa postura responsável e ciente de que os seus recursos são escassos, de modo a não deixar jamais de salvaguardar, em cada momento, a saúde e solidez económica e financeira da empresa, de que depende a sua sustentabilidade futura que a todos interessa salvaguardar, bem como a proteção dos interesses dos munícipes clientes da empresa no que diz respeito aos custos com tarifas de tratamento de resíduos sólidos urbanos e, em, suma, à melhoria da qualidade de vida ambiental dos munícipes;

i) Por outro lado, a posição da empresa se enquadra no contexto estratégico mais vasto, que é o dos municípios que constituem a BRAVAL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, Amares, Braga, Póvoa de Lanhoso, Terras de Bouro, Vieira do Minho e Vila Verde;

j) Antes da celebração do acordo, haverá um conjunto de audições prévias que muito virão enriquecer a preparação das negociações;

k) Tem havido um trabalho de extremo relevo no sentido de modernizar a estrutura de carreiras na empresa, adequando-a à conjuntura atual e adaptando-a às particularidades organizacionais e institucionais da empresa;

l) O presente acordo se enquadra, portanto, entre o mais, nesse processo mais amplo, já iniciado há algum tempo.

É celebrado o presente acordo de empresa que se regerá pelas disposições constantes das seguintes cláusulas e anexos:

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente Acordo de empresa (doravante designado de «AE») abrange, por um lado, a BRAVAL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA (doravante designada de «BRAVAL») e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange um número aproximado de 175 trabalhadores.

3- A BRAVAL, que tem o CAE principal 38212, é uma empresa local que tem como objeto social, a gestão e a melhoria da qualidade de vida ambiental dos municípios de Amares, Braga, Póvoa de Lanhoso, Terras de Bouro, Vieira do Minho e Vila Verde;

4- Para efeitos do disposto no número 1:

a) São considerados os trabalhadores de outras empresas ou entidades que estejam ao serviço da BRAVAL em qualquer regime de mobilidade.

b) Não são considerados os prestadores de serviços, nem os trabalhadores de prestadores de serviços.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

1- O presente AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação, exceto a tabela remuneratória que entra em vigor a 1 de julho de 2020.

Cláusula 3.^a

Vigência e renovação

1- O período de vigência do AE é de 2 (dois) anos, contados a partir da data que resultar do número 1 da cláusula anterior.

2- Após o período de vigência de 2 (dois) anos, o AE renovar-se-á sucessivamente por períodos de igual duração, sem prejuízo do direito de qualquer uma das partes a poder denunciar a qualquer altura.

3- Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

CAPÍTULO II

Direitos de personalidade

Cláusula 4.^a

Reserva da intimidade da vida privada

1- As partes devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada compreende quer o acesso, quer a divulgação de aspetos relativos à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente atinentes à vida familiar, afetiva e sexual, ao estado de saúde, às convicções políticas e religiosas ou à filiação sindical.

Cláusula 5.^a

Proteção de dados pessoais

1- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- A empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações respeitantes à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

3- As informações relativas à saúde ou ao estado de gravidez previstas no número anterior são prestadas a médico que só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

4- A empresa cumprirá, relativamente aos dados pessoais dos trabalhadores, o previsto na regulamentação legalmente aplicável.

Cláusula 6.^a

Testes e exames médicos

1- Para além das situações previstas na lei, a empresa não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou a apresentação de testes médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas e psíquicas, salvo quando estes tenham por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou de terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- A empresa não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou à trabalhadora, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- O médico responsável pelos testes ou exames médicos só pode comunicar à empresa se o candidato a emprego ou o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

Cláusula 7.^a

Meios de vigilância à distância

1- A BRAVAL não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2- A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens, a gestão da frota em serviço externo ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

3- Nos casos previstos no número anterior, a BRAVAL deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados, devendo nomeadamente afixar nos locais sujeitos os seguintes dizeres, consoante os casos: «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão» ou «Este local encontra-se sob vigilância de um circuito fechado de televisão, procedendo -se à gravação de imagem e som», seguido de símbolo identificativo.

4- A adoção de meios de vigilância à distância estará sujeita à regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

Cláusula 8.^a

Confidencialidade de mensagens e 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 caráter não profissional que envie, receba ou consulte.

2- O endereço de correio eletrónico e o telemóvel fornecidos pela empresa deverão ser utilizados preferencialmente para fins profissionais, devendo o uso particular, dentro da razoabilidade, ser restrito a situações pontuais.

3- Aos trabalhadores não pode ser exigida a utilização de meios próprios para comunicações da empresa.

Cláusula 9.^a

Utilização de dados biométricos

A empresa só pode proceder ao tratamento de dados biométricos se os dados a utilizar forem necessários, adequados e proporcionais aos objetivos a atingir e observando a regulamentação em cada momento em vigor no âmbito da proteção de dados pessoais e demais regulamentação aplicável.

CAPÍTULO III

Igualdade e não discriminação

Cláusula 10.^a

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira

profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer área da empresa e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 11.^a

Proibição de discriminação

1- A BRAVAL não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

3- São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4- Cabe ao trabalhador que alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à BRAVAL provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

5- O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dis-

pensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

6- É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

Cláusula 12.^a

Indemnização por ato discriminatório

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 13.^a

Proibição de assédio

1- É proibida a prática de assédio.

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

3- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

4- Se a violação do disposto nos números anteriores decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da BRAVAL, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.

5- À prática de assédio aplica-se o Código de Conduta em vigor na BRAVAL e o disposto na lei.

6- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionadas 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.

CAPÍTULO IV

Direitos, Deveres e garantias da BRAVAL e dos trabalhadores

Cláusula 14.^a

Deveres gerais das partes

1- A BRAVAL e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respectivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem

colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 15.^a

Deveres da BRAVAL

1- A BRAVAL deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

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

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho, através da transferência da responsabilidade pela reparação para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro, garantindo o pagamento integral do vencimento ao trabalhador;

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;

j) Manter atualizado o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;

k) Cumprir as disposições do presente AE;

l) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;

m) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;

n) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador, sempre que o próprio, ou alguém por si mandatado, o solicite;

o) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da BRAVAL, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo trabalhador);

p) Levar em consideração, sempre que tal se justifique e seja possível, as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afete ou possam

vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência da BRAVAL;

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

r) A BRAVAL deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

s) O regime jurídico da parentalidade é o que legalmente estiver em vigor em cada momento.

Cláusula 16.^a

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, bem como de regimes especiais, o trabalhador deve:

a) Contribuir de forma positiva para a melhoria do tratamento dos resíduos sólidos urbanos nos municípios da BRAVAL;

b) Respeitar as instruções superiores no que diz respeito à política interna da área ambiental;

c) Respeitar e tratar os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como pugnar por uma boa imagem da BRAVAL;

d) Comparecer de forma regular e contínua ao serviço nas horas que lhe estão designadas, para desempenho das funções que lhe estão cometidas, não podendo ausentar-se salvo em termos e pelo tempo necessário que tenha sido autorizado pelo respetivo superior hierárquico, sob pena de marcação de falta, de acordo com o disposto no presente documento e com a legislação aplicável;

e) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

f) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela BRAVAL;

g) Cumprir as ordens e instruções da BRAVAL, do conselho de administração e dos seus superiores hierárquicos, que não sejam contrárias à lei, ao presente AE ou aos seus direitos ou garantias;

h) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência direta com a BRAVAL, bem como, não beneficiando de informação privilegiada decorrente da atividade exercida na empresa, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

i) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela empresa, nomeadamente, viaturas, instrumentos e equipamentos, bem como zelar por todo o património da BRAVAL;

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

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

l) Cumprir e fazer cumprir as prescrições sobre segurança

e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;

m) Comparecer nas consultas médicas e exames complementares no âmbito da saúde ocupacional, quando para tal forem convocados;

n) Cumprir todos os procedimentos aplicáveis à sua função, no âmbito do sistema de gestão da qualidade, ambiente e saúde e segurança no trabalho;

o) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os ensinamentos que sejam úteis a estes últimos para o exercício da sua atividade;

p) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio de qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores existente, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

q) Cumprir e fazer cumprir as ordens técnicas e as normas de segurança das instalações;

r) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

s) Utilizar as viaturas, os instrumentos, máquinas e equipamentos que a tal sejam obrigados, desde que habilitados para o efeito, no âmbito das suas funções e categoria profissional, definidas nos termos do anexo II deste AE, não sendo permitido o uso para fins particulares, salvo nas situações expressamente autorizadas pela administração da BRAVAL;

t) Atuar, no exercício das suas funções, com isenção e independência;

u) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, exceto quando por lei ou determinação superior dada por escrito forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em procedimento disciplinar ou processo judicial;

v) Os dispositivos eletrónicos (ex. telemóvel) cedidos pela BRAVAL devem ser utilizados para fins profissionais durante o período de trabalho, restringindo o seu uso particular a situações pontuais, urgentes e inadiáveis;

w) Cumprir rigorosamente todo o disposto no presente AE.

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

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, os trabalhadores com funções de chefia ou que tenham sob a sua superintendência qualquer equipa ou trabalhador, têm ainda os seguintes deveres específicos:

a) Promover a eficiência e racionalização dos serviços, adotando ou propondo as medidas adequadas;

b) Coordenar os vários serviços que superintendam e cooperar com os demais trabalhadores em exercício de funções de chefia no sentido de que os objetivos da BRAVAL sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;

c) Planear e programar as respetivas atividades e promover a distribuição das tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;

d) Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;

e) Dar seguimento em tempo útil a todas as petições que lhes forem apresentadas;

f) Tratar com urbanidade os trabalhadores sob a sua orientação e fazerem as advertências de forma tão reservada quanto possível;

g) Zelar pela segurança e saúde dos trabalhadores sob a sua responsabilidade hierárquica e técnica, reforçando a necessidade de dar prioridade à comunicação atempada das convocatórias para a realização dos exames e consulta médica no âmbito da medicina do trabalho, sem prejuízo da responsabilidade inerente na cadeia da hierarquia.

Cláusula 17.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à BRAVAL:

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

b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços à empresa ou a pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

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

CAPÍTULO V

Admissão de trabalhadores

Cláusula 18.^a

Noção de período experimental

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

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

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

Cláusula 19.^a

Duração do período experimental

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

6- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 20.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pela BRAVAL, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 21.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte da BRAVAL depende de aviso prévio de sete dias.

3- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 22.^a

Contratação a termo

1- A BRAVAL pode contratar trabalhadores a termo segundo situações previstas no Código do Trabalho.

Cláusula 23.^a

Comissão de serviço

1- Pode ser exercido, em comissão de serviço, seja interna, seja externa:

a) Cargo de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de diretor-geral ou equivalente,

b) Funções de coordenação, responsáveis de área, supervisão geral, responsáveis operacionais e supervisão, por representarem funções que impliquem especial relação de confiança perante aos titulares dos cargos identificados na alínea a).

2- A comissão de serviço terá a duração acordada e, se nenhuma das partes lhe puser termo, renova-se automaticamente pelo período previsto ou, na ausência de estipulação, por períodos de um ano. A empresa poderá fazer cessar a comissão de serviço antes do termo previsto, caso deixe de verificar a necessidade de serviço que levou à sua constituição ou se verifique uma perda de confiança, devendo nesse caso ser dado um aviso prévio de 30 ou 60 dias, consoante aquela tenha durado, respetivamente, até 2 anos ou período superior.

3- Cessando a comissão de serviço por iniciativa da empresa que não resulte de despedimento por facto imputável ao trabalhador, este tem direito:

d) Caso se mantenha ao serviço da empresa, a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço, ou a correspondente à categoria a que tenha sido promovido ou a indicada no contrato de comissão de serviço se tal tiver sido previsto;

e) Nos termos da lei, a resolver o contrato de trabalho e a receber a indemnização nela prevista;

f) Tendo sido admitido para trabalhar exclusivamente em regime de comissão de serviço e esta cesse por iniciativa da empresa, que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, a indemnização calculada nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Atividade do trabalhador

Cláusula 24.^a

Determinação da atividade do trabalhador

1- Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado ou que vem exercer ao serviço da BRAVAL.

2- Os trabalhadores serão classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias profissionais/funções previstas no anexo I do presente AE.

3- Quando a natureza da atividade envolver a prática de

negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho ou o acordo de mobilidade que justifica a prestação da atividade ao serviço da BRAVAL concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.

4- Quando os trabalhadores desempenharem funções que correspondam a diferentes categorias profissionais, serão classificados na categoria profissional mais elevada.

Cláusula 25.^a

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direção da BRAVAL não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Cláusula 26.^a

Funções desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado ou para as quais foi admitido ao serviço da BRAVAL, devendo esta última atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada ou para a qual foi admitido ao serviço da BRAVAL, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente AE, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional e as que se encontram numa relação de complementaridade funcional, desde que não expressamente afastadas por este AE.

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Cláusula 27.^a

Mobilidade funcional temporária

1- A BRAVAL pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada.

2- A alteração de funções deve ser efetuada por acordo escrito entre as partes, indicando a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar 2 anos.

3- A alteração de funções implica que o trabalhador passe a auferir a remuneração prevista para as funções que vai exercer, desde que mais favorável.

4- Com a alteração de funções o trabalhador adquire a categoria profissional correspondente às funções exercidas, findo o período definido no ponto 2.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 28.^a

Domicílio profissional, local habitual da prestação de trabalho

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

2- O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;

3- O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

4- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

5- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções.

6- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

7- Sempre que haja necessidade de os trabalhadores se deslocarem, por razões de serviço, para fora do âmbito geográfico dos municípios que compõe a empresa, a BRAVAL assegurará o transporte dos mesmos.

8- Os trabalhadores cujo trabalho é realizado habitualmente fora das instalações da BRAVAL deverão sempre iniciar a sua jornada de trabalho num ponto de recolha ou abastecimento indicado pela BRAVAL.

9- Nos casos em que não seja possível ou conveniente o início da jornada de trabalho num dos locais referidos no número anterior, a empresa comunicará com antecedência razoável ao trabalhador o local onde este se deve apresentar, iniciando-se a contagem do período normal de trabalho diário com a chegada ao local indicado e/ou o final do mesmo com a saída do último local em que essa prestação suceda.

Cláusula 29.^a

Transferência do local de trabalho

1- A BRAVAL pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da BRAVAL o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- Se comprovado pelo trabalhador que a transferência definitiva de local de trabalho lhe impõe um acréscimo das despesas relativamente à sua deslocação para o local habitual de

trabalho, a BRAVAL assegurará o transporte ou compensará o trabalhador pelo acréscimo de despesa.

Cláusula 30.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da BRAVAL, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência;

c) Exista posto de trabalho compatível disponível no estabelecimento para o qual o trabalhador requer a sua transferência.

2- Em situação prevista no número anterior, a BRAVAL apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

3- No caso previsto do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4- É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior.

Cláusula 31.^a

Procedimento em caso de transferência do local de trabalho

1- A BRAVAL deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito dias de antecedência.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 do artigo 194.º do Código do Trabalho.

3- Excetua-se do disposto nos números anteriores as transferências do local de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que a BRAVAL não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

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

CAPÍTULO VIII

Organização dos tempos de trabalho

SECÇÃO I

Aspetos gerais

Cláusula 32.^a

Período normal de trabalho 35 horas

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, ou respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso.

2- O período normal e efetivo de trabalho não pode ser superior a 35 (trinta e cinco) horas semanais e 7 (sete) horas diárias.

3- Há tolerância de 15 (quinze) minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, tendo tal tolerância carácter excecional e devendo o acréscimo de trabalho ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 33.^a

Intervalo de descanso

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal e efetivo de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores cujo desempenho de funções exija a aplicação de modalidade com regime de trabalho contínuo, terão sempre direito a um intervalo de descanso de 30 (trinta) minutos, gozado de modo a que o trabalhador nunca preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho efetivo consecutivo, nos termos previsto deste AE

3- No caso previsto no número anterior o intervalo de descanso considerar-se-á como tempo efetivo de trabalho.

4- No caso de prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, o trabalhador terá direito a gozar um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos nem superior a uma hora, de modo a que não preste mais do que 5 horas consecutivas, contando esse intervalo como tempo efetivo de trabalho.

5- É permitida a alteração do intervalo de descanso, nos termos previstos na lei.

Cláusula 34.^a

Elaboração do horário de trabalho

1- Compete à BRAVAL determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2- Na elaboração do horário de trabalho, a BRAVAL 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, que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador.

3- Os sindicatos subscritores, os delegados sindicais e a comissão de trabalhadores, devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 35.^a

Mapa de horário de trabalho

1- A BRAVAL elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais aplicáveis e o presente AE, do qual devem constar:

a) Denominação da empresa;

b) Atividade exercida;

c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;

d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da BRAVAL ou de estabelecimento desta última;

e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;

f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;

g) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos, bem como a escala de rotação, se existir.

4- A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

5- A BRAVAL está obrigada a afixar o mapa de horário de trabalho em local visível para os trabalhadores, ou disponibilizá-lo por meios que permitam a consulta imediata do mesmo por parte destes últimos.

Cláusula 36.^a

Alteração de horário de trabalho

1- À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos, aos sindicatos subscritores do AE, bem como à comissão de trabalhadores e aos delegados sindicais.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em suporte informático, com a demonstração de consulta às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e a BRAVAL não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

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

SECÇÃO II

Modalidade de horário de trabalho

Cláusula 37.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo de outras formas de organização dos tempos de trabalho, poderão ser adotadas as seguintes modalidades de horário de trabalho, em função da natureza das atividades:

- a) Horário normal;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Trabalho por turnos.

Cláusula 38.^a

Horário normal

Entende-se por horário normal aquele que exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 39.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- O trabalhador com filhos menores de 12 anos, ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a trabalhar em regime de horário flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

3- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

- a) A celebração por escrito entre as partes, com a duração máxima de dois anos, sucessivamente renováveis;
- b) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita ao trabalho de equipa e às relações com o público;
- c) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas, devendo as mesmas respeitar os horários estipulados de abertura e fecho das instalações, e ser sujeitas a aprovação pela administração;
- d) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

e) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à quinzena ou ao mês, nos termos do acordo escrito para o efeito.

4- O excesso ou débito de horas apurado no final de cada

um dos períodos de aferição, pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.

5- Não havendo compensação do período em débito nos termos do número anterior, haverá lugar à marcação de uma falta, quando o período ou períodos em débito atinjam um tempo equivalente ao período normal de trabalho diário, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável e deste AE.

6- As faltas a que se refere o número anterior reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 40.^a

Horário desfasado

Consideram-se horários desfasados aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço, ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída, sem direito de opção.

Cláusula 41.^a

Jornada contínua

1- O horário em jornada contínua consiste na prestação de trabalho interrompida apenas por um intervalo de descanso de 30 (trinta) minutos, que se considera, para todos os efeitos, prestação efetiva de trabalho.

2- O horário de jornada contínua não pode implicar que o trabalhador preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho efetivo consecutivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário até 60 (sessenta) minutos.

Cláusula 42.^a

Trabalho por turnos

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

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento da unidade orgânica a que os trabalhadores estejam afetos ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3- Sem que por esse motivo a empresa incorra em obrigações ou custos relativamente a qualquer dos trabalhadores, podem ser permitidas:

- a) Trocas de turnos ou folgas, por acordo entre trabalhadores da mesma função, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, sejam solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência não inferior a 3 dias e sejam autorizadas por essa chefia;
- b) Troca de férias ou períodos de férias, por acordo entre

trabalhadores da mesma função, desde que não haja inconveniente comprovado para o serviço, sejam solicitadas por escrito à hierarquia respetiva com uma antecedência não inferior a 30 dias e sejam autorizadas por essa chefia.

4- Quando as circunstâncias o aconselhem, a empresa pode recorrer a trabalhadores afetos a outras modalidades de horário que aceitem trabalhar temporariamente em regime de turnos, sendo-lhes aplicável, durante o tempo nesse regime, as condições referentes ao regime de turnos.

5- Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias, os quais podem ser seguidos ou interpolados.

6- Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se designadamente os serviços que não podem ser interrompidos, ou seja, as atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção, nomeadamente no que diz respeito à recolha e tratamento de resíduos sólidos urbanos.

7- Sempre que, para assegurar a continuidade do serviço, o trabalhador que presta o seu trabalho por turnos se veja impedido de gozar um intervalo de descanso diário de, pelo menos, onze horas consecutivas entre dois períodos diários sucessivos de laboração, terá direito a um período equivalente de descanso compensatório (ou seja, a um número de horas consecutivas correspondentes à redução aplicada) a ser gozado antes de iniciar o período de trabalho seguinte.

SECÇÃO III

Isenção de horário de trabalho

Cláusula 43.^a

Isenção de 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 de direção geral, direções a e b, assessorias principais e coordenação A, ou apoio a titular desses cargos, tendo em conta as funções de confiança em causa;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares ou outros que, pela sua natureza, só possam ser efetuados, total ou parcialmente, fora dos limites do horário de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora das instalações da BRAVAL, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O regime de isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado, ou a descanso diário.

SECÇÃO IV

Trabalho suplementar

Cláusula 44.^a

Noção de trabalho suplementar

1- Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela BRAVAL.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O prestado para compensar a suspensão da atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o trabalhador e a BRAVAL;

c) A tolerância de 15 minutos prevista no número 3 da cláusula 32.^a;

d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda 2 (duas) horas;

e) O trabalho prestado em acréscimo para compensação de falta ou ausência ao serviço que implique perda de retribuição, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador;

Cláusula 45.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a necessidades dos serviços, bem como em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

2- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pela BRAVAL, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 46.^a

Disponibilidade ou prevenção

1- Constitui regime de disponibilidade ou prevenção a situação em que os trabalhadores se obrigam a iniciar a prestação de trabalho suplementar no prazo máximo de 60 minutos, após contacto da empresa, fora e para além do respetivo horário de trabalho, para execução de determinados serviços, designadamente reparação ou manutenção.

2- Os trabalhadores são obrigados a manterem-se contactáveis durante o período de disponibilidade ou prevenção.

3- Os trabalhadores neste regime têm direito a compensação monetária nos termos da cláusula 74.^a

Cláusula 47.^a

Limites de duração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador:

- a) A 200 horas por ano;
- b) A 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado.

2- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

3- Os limites remuneratórios associados ao trabalho suplementar referidos nos números anteriores, não podem ultrapassar mensalmente em 60 % da remuneração base do trabalhador, sem prejuízo da obrigatoriedade de compensação de todo o trabalho suplementar efetivamente prestado, a realizar por acordo entre as partes.

SECÇÃO V

Trabalho noturno

Cláusula 48.^a

Noção de trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 (vinte e duas) de um dia e as 7h00 (sete) do dia seguinte.

Cláusula 49.^a

Condições específicas de trabalho

1- Em situações devidamente fundamentadas e desde que acordado com o trabalhador, com a antecedência mínima de 72 horas, pode o período normal de trabalho diário ser antecipado, adiado ou acrescido até duas horas, quando situações extraordinárias de relevo o exijam, para o desempenho das funções correspondentes à categoria profissional do trabalhador, previstas nos termos do anexo II deste AE.

2- Igualmente em situações devidamente fundamentadas e sujeitas a acordo prévio com o trabalhador nos termos previstos no número anterior, por períodos nunca superiores a uma semana de trabalho, pode o período normal de trabalho diário ser aumentado até ao máximo de duas horas, no período compreendido entre 15 de junho e 15 de setembro, em épocas festivas, aquando a realização de eventos ou em outras situações excecionais nos municípios de intervenção da BRAVAL e que conduzam a um acréscimo significativo da produção de resíduos, que justifique a adoção de medidas excecionais para a manutenção das condições de higiene.

3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo efetua-se por redução equivalente no período de trabalho, ou alargamento no período de férias que deve ser utilizado no semestre seguinte ao do acréscimo de trabalho.

4- A utilização da redução no período de trabalho como compensação do trabalho prestado em acréscimo depende da informação a prestar pelo trabalhador à empresa, com a antecedência mínima de 8 (oito) dias relativamente à data de início do período de redução.

CAPÍTULO IX

Férias, feriados e tolerância de ponto

Cláusula 50.^a

Duração do período das férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 (dez) anos de serviço efetivamente prestado.

3- A duração do período de férias pode ainda ser aumentado no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, mediante avaliação de desempenho positiva: 2 dias para a atribuição do muito bom, ou equivalente e 1 dia para a avaliação de bom, ou equivalente.

Cláusula 51.^a

Ferriados

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, serão ainda considerados como feriado 1 (um) dos feriados municipais da área de abrangência da BRAVAL, escolhido pelo trabalhador tendo como referência a área de residência do mesmo, e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 52.^a

Tolerância de ponto

1- A BRAVAL atribuirá tolerância de ponto nos dias abaixo indicados:

- a) O dia útil anterior ao dia 25 de dezembro;
- b) O dia útil anterior ao dia 1 de janeiro;
- c) A segunda-feira de Páscoa.

2- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a BRAVAL poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente;

b) O dia de gozo correspondente à tolerância de ponto, definida na alínea anterior, deverá ser fixado num prazo de 15 dias;

c) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

CAPÍTULO X

Fardamento

Cláusula 53.^a

Utilização de fardamento e EPI

1- Quando aplicável, e de acordo com o regulamento de utilização de fardamento e equipamentos de proteção individual (epi), é obrigatório o uso de fardamento e EPI sempre que o trabalhador se apresente ao serviço.

2- O regulamento de utilização de fardamento e equipamentos de proteção individual (EPI) será negociado entre as

partes no prazo de 120 dias a contar da publicação do presente AE, sendo integrado como anexo ao mesmo, dele fazendo parte integrante para os devidos efeitos legais.

3- Estão sujeitos ao uso de fardamento os trabalhadores da BRAVAL, independentemente do respetivo vínculo laboral e quaisquer que sejam as instalações e locais de trabalho onde exerçam a sua atividade, todos os trabalhadores cujo conteúdo funcional das funções a que estão adstritos impliquem o uso de fardamento adequado.

4- A BRAVAL é responsável pela lavagem dos fardamentos;

5- É obrigatória, ainda a utilização de equipamentos proteção individual adequados nas seguintes situações:

a) Como único meio quando o trabalhador se expõe, diretamente, a um risco não susceptível de ser anulado ou reduzido através da proteção coletiva;

b) Como complemento de outros meios que não assegurem totalmente a proteção do trabalhador;

c) Como recurso temporário ou em casos de emergência.

CAPÍTULO XI

Faltas

Cláusula 54.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 55.^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) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 56.^a;

c) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;

d) As motivadas 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) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do regime legal da parentalidade ou na cláusula 50.^a, respetivamente;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

h) As de trabalhadores eleitos para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;

i) As de candidatos a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela BRAVAL;

k) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º número 2 alínea i) do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

l) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários, não podendo ultrapassar 3 dias por mês, de acordo com o previsto no Decreto-Lei n.º 24/2007, de 21 de junho e respetivas atualizações.

m) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por período nunca inferior a um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, ou pelo período necessário à recuperação, quando haja indicação médica expressa, de acordo com o previsto na Lei n.º 37/2012, de 27 de agosto e respetivas atualizações.

n) As que por lei sejam como tal consideradas.

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

Cláusula 56.^a

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta (pais/padrapos, sogros, filhos/enteados);

b) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos, cunhados);

c) Meio-dia, no caso do funeral se realizar no concelho de Braga, e um dia, se o funeral se realizar fora do concelho de Braga, por falecimento de outro parente ou afim no 3.º grau da linha colateral (sobrinhos, tios, primos).

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

Cláusula 57.^a

Falta para assistência a membro do agregado familiar

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a descendentes, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com

o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a descendentes menores de 12 anos ou a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja descendente, cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, a BRAVAL pode exigir ao trabalhador:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 58.^a

Comunicação de falta ou ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada à BRAVAL, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação à BRAVAL deve ser feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral deve ser comunicada à BRAVAL com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 59.^a

Prova de motivo justificativo de falta ou ausência

1- A BRAVAL pode nos dias seguintes à comunicação da ausência exigir ao trabalhador prova de facto invocado para a justificação, a prestar num prazo máximo de 15 dias.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação à BRAVAL de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de procedimento disciplinar.

5- 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 60.^a

Efeitos de falta justificada

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;

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

c) A prevista na cláusula 57.^a; número 1,

d) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 55.^a quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pela BRAVAL, desde que totalize o equivalente a um dia de trabalho, quer ocorra em período contínuo, quer por acumulação de horas;

3- A falta prevista na cláusula 57.^a é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 61.^a

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e 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- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

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

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

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

Cláusula 62.^a

Substituição da perda de retribuição por motivo de falta

A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à BRAVAL, não podendo essa renúncia implicar que o trabalhador fique com menos do que 20 dias de úteis de férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO XII

Serviços mínimos

Cláusula 63.^a

Serviços mínimos

Serão os meios necessários para assegurar os serviços mínimos definidos em situação de greve.

CAPÍTULO XIII

Retribuição e outras prestações pecuniárias

Cláusula 64.^a

Retribuição

1- Considera-se retribuição àquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição, a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Para efeitos do número anterior, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, constituindo uma contrapartida do trabalho prestado, sejam concedidas ao trabalhador durante onze meses consecutivos, não resultando de situações excecionais, temporárias, aleatórias ou de liberalidades.

4- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo I (Tabela salarial).

Cláusula 65.^a

Retribuição base

As retribuições base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

Cláusula 66.^a

Retribuição horária

A fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária (RH) é a seguinte:

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

em que RM corresponde à retribuição base mensal, e «n» corresponde ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 67.^a

Subsídio de turno

1- É devido pagamento de subsídio de turno quando um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, tendo, neste caso, o trabalhador direito a um acréscimo remuneratório relativamente à remuneração base, nos termos da lei.

2- Este acréscimo remuneratório inclui o que for devido por trabalho noturno, mas não afeta o que seja devido por trabalho suplementar.

3- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base é fixado da seguinte forma:

- 25 % quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
- 20 % quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
- 15 % quando o regime de turnos for semanal, total ou parcial.

Cláusula 68.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

A retribuição por isenção de horário de trabalho será acordada entre as partes.

Cláusula 69.^a

Retribuição das férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, de valor igual a um mês de retribuição.

3- Para efeito do número anterior é considerado como integrando a retribuição o subsídio de turno, o acréscimo por realização de trabalho noturno e o subsídio de disponibilidade quando esta seja permanente e realizada nas condições dispostas no número 3 da alínea 74.^a

4- O subsídio de férias deve ser pago durante o mês de junho.

Cláusula 70.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

2- Para efeito do número anterior é considerado como integrando a retribuição o subsídio de turno, o acréscimo por realização de trabalho noturno e o subsídio de disponibilidade quando esta seja permanente e realizada nas condições dispostas no número 3 da cláusula 74.^a

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

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano de cessação do contrato;
- Em caso de suspensão do contrato.

Cláusula 71.^a

Pagamento do trabalho suplementar

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

- 37,50 % por cada hora ou fração, em dia normal de trabalho;
- 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso sema-

nal complementar ou feriado;

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal obrigatório;

Cláusula 72.^a

Prestações relativas a dia feriado

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, sem que a BRAVAL os possa compensar com trabalho suplementar.

2- O trabalhador que realiza a prestação em serviço ou atividade legalmente dispensado de suspender o trabalho em dia feriado obrigatório tem direito a um descanso compensatório com duração da totalidade do número de horas prestadas ou ao acréscimo de 100 % da remuneração pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a escolha à BRAVAL, na ausência de acordo entre as partes.

Cláusula 73.^a

Pagamento do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno;

b) Em atividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período noturno;

c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 74.^a

Subsídio de prevenção

1- Na generalidade das áreas de trabalho na BRAVAL, caso o trabalhador seja escalado para estar de prevenção, este tem direito a um subsídio de 1 € (um euro) brutos por cada hora em que esteja de prevenção, sem prestar quaisquer funções.

2- Caso o trabalhador seja efetivamente chamado para prestar funções, o trabalho que venha a prestar será pago como trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores da área do biogás e da informática quando escalados para estar de prevenção, têm direito a um subsídio de 0,25 € (trinta centimos) brutos por cada hora em que estejam de prevenção, sem prestar quaisquer funções.

4- Caso os trabalhadores das áreas mencionadas no número 3, sejam efetivamente chamados para prestar funções remotamente, o trabalho será pago pelo valor da retribuição hora.

5- Qualquer que seja o trabalhador que durante o período de prevenção se tenha de deslocar fisicamente às instalações da empresa ou outras ligadas à execução das tarefas a si destinadas tem direito ao pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas. Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em

dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso.

Cláusula 75.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores terão direito a um abono para falhas nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público, pelo serviço efetivamente prestado.

Cláusula 76.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, a uma comparticipação para alimentação no valor de 6,91 €, paga através de cartão refeição.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- No caso em que a acumulação de faltas ainda que justificadas e autorizadas totalize um dia de ausência no trabalho será retirado um dia de subsídio de refeição.

4- O pagamento do mesmo será efetuado por cartão refeição.

Cláusula 77.^a

Despesas de representação

Os trabalhadores com função de direção geral e direções terão direito a despesas de representação nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 78.^a

Subsídio de triagem de resíduos

1- Os trabalhadores que efetuem trabalhos de triagem de resíduos indiferenciados, na unidade de triagem mecânica, terão direito a um subsídio de 0,40 € (quarenta centimos) líquidos por cada hora de serviço efetivamente prestado.

CAPÍTULO XIV

Denúncia do contrato de trabalho

Cláusula 79.^a

Denúncia do contrato de trabalho

1- Os trabalhadores com contrato individual de trabalho podem denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à BRAVAL, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias conforme tenham, respetivamente, até 2 (dois) anos ou mais de 2 (dois) anos de antiguidade.

2- O trabalhador com contrato individual de trabalho que ocupe cargo de direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade, pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à BRAVAL, com a antecedência mínima de 3 (três) meses.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 80.^a

Subordinação a normas legais de cariz imperativo

As cláusulas do presente AE não prevalecem sobre quaisquer normas legais de cariz imperativo, já vigentes ou que entrem em vigor durante a vigência, sobre vigência ou pós-eficácia do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente, as integradas nas leis orçamentais do Estado.

Cláusula 81.^a

Direito subsidiário

1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação conexa, bem como o regime jurídico empresarial local e do setor público empresarial.

2- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 82.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as cláusulas deste AE.

2- As decisões da comissão paritária tomadas por unanimidade serão publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a fazer parte integrante deste AE.

3- A comissão paritária é composta por dois representantes de cada outorgante do presente AE.

4- Conjuntamente com os representantes efetivos será designado igual número de suplentes para substituir os efetivos em caso de impedimento.

5- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos 60 dias subseqüentes à entrada em vigor deste AE, os nomes dos respec-

tivos representantes na comissão paritária.

6- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo, desde que a parte comunique à outra essa substituição com 30 dias de antecedência.

7- A comissão paritária funcionará nas instalações da sede da empresa e reúne mediante convocatória dirigida à outra parte com 30 dias de antecedência, devendo a convocatória ser acompanhada da respetiva ordem de trabalhos.

8- A comissão paritária principiará por elaborar o seu regulamento funcional.

9- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito do acordo de empresa.

Cláusula 83.^a

Negociação de matéria anexa ao AE

1- São objeto de regulamentação, no prazo de 180 dias após a entrada em vigor deste AE, as seguintes matérias, pela seguinte ordem de prioridades:

a) Regulamento de avaliação de desempenho.

Braga, 27 de novembro de 2020.

Pela BRAVAL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA:

Rui Manuel de Sá Morais, presidente do conselho de administração, administrador executivo.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Fernando Gonçalves Fraga, na qualidade de mandatário, vice-secretário geral.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas:

Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves, tesoureiro da direção nacional e mandatário.

Henrique Jesus Robalo Vilallonga, membro da direção nacional e mandatário.

ANEXO I

Carreiras profissionais, integração nas carreiras e progressão profissional

Secção A

Tabela de carreiras e remunerações base

Grupo Profissional	Carreira	Tabala Salarial					Categorias Profissionais
		Nível	A	B	C	D	
Direcção	Director Geral	Nomeação	3 510 €	3 610 €	3 710 €	--	Única
Grupo Profissional	Carreira	Tabala Salarial					Categorias Profissionais
Técnico Superior	Técnico Superior	Nível					Técnico superior administrativo e financeiro, técnico superior de resíduos, técnico superior de CVO/ Biogás e técnico superior de gestão e recolha de novos projectos.
		Especialista	2 790 €	2 890 €	2 990 €	--	
		Sénior	2 100 €	2 290 €	2 480 €	2 670 €	
		Base	1 570 €	1 680 €	1 790 €	1 900 €	
		Júnior	1 200 €	1 290 €	1 380 €	1 470 €	
Grupo Profissional	Carreira	Tabala Salarial					Categorias Profissionais
Quadros de Chefia	Coordenador	Nível					Única
		Nomeação	1 725 €	1 825 €	1 925 €	--	
	Supervisor	Nomeação	1 025 €	1 065 €	1 105 €	1 145 €	
Grupo Profissional	Carreira	Tabala Salarial					Categorias Profissionais
Quadros Técnicos	Técnico	Nível					Técnico administrativo e financeiro, técnico de CVO/Biogás, técnico de informática, técnico de qualidade, técnico de comunicação e imagem e técnico de triagem.
		Sénior	1 330 €	1 385 €	1 440 €	1 495 €	
		Base	1 115 €	1 165 €	1 215 €	1 265 €	
		Júnior	915 €	965 €	1 015 €	1 065 €	
Grupo Profissional	Carreira	Tabala Salarial					Categorias Profissionais
	Técnico Operativo de Equipamentos	Nível					Operador de máquina e veículos especiais, operador de estação de transferência e ecocentros, operador de TMB/CDR, operador de triagem, operador de equipamentos/ETAR, administrativo, motorista de pesados e Auxiliar administrativo, auxiliar de recolha de resíduos, auxiliar de serviços gerais, auxiliar de lavandaria, auxiliar de limpeza, operador de produção, operador de biodiesel, motorista de ligeiros, telefonista/recepcionista, porteiro e vigilante.
		Sénior	1 010 €	1 050 €	1 090 €	1 130 €	
		Base	850 €	890 €	930 €	970 €	
		Júnior	690 €	730 €	770 €	810 €	
	Técnico Operativo	Nível					
		Sénior	815 €	855 €	895 €	935 €	
		Base	655 €	705 €	745 €	785 €	

Secção B

Regras de integração na carreira

I) Para efeitos de integração na tabela de carreiras e remunerações, os trabalhadores são integrados na categoria a que correspondam as funções que efetivamente desempenham de forma regular, sem que daí possa resultar desvalorização profissional ou remuneratória.

II) Quando os trabalhadores desempenhem de forma regular funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

III) Para efeitos de integração nos diversos níveis e escalões da tabela remuneratória, os trabalhadores são integrados seguindo os passos que infra se discriminam:

a) Na primeira fase, os trabalhadores são integrados, dentro da sua categoria profissional, no nível e escalão a que corresponda valor igual ao atualmente auferido, ou, quando este não exista, imediatamente superior a este valor;

b) Na segunda fase, são aplicados critérios de avaliação qualitativa de responsabilidade exclusiva da BRAVAL.

Secção C

Progressão profissional

I) Para efeitos da progressão na tabela de remunerações, a avaliação de desempenho entra em vigor em 2021 e converte-se em pontos nos termos seguintes:

Excelente - 2,25 pontos

Bom - 1,5 pontos

Regular - 1 ponto

A melhorar - 0 pontos

II) A partir de 2022, por cada módulo de 4,5 pontos o trabalhador muda para o escalão seguinte do nível remuneratório da sua categoria profissional ou para o nível seguinte do grupo remuneratório em que está integrado, quando já se encontre no 4.º escalão do nível remuneratório atual.

III) Quando a avaliação de desempenho tenha como resultado final a menção «a melhorar» deverão ser aferidas a existência de necessidades de formação específica para o desempenho das funções, não contando o tempo despendido com esta formação para efeitos do crédito anual de formação profissional contínua.

IV) A integração nas carreiras de supervisor, coordenador e diretor geral é feita através de nomeação.

V) Nas carreiras mencionadas no número IV, a progressão na tabela salarial ocorre a cada 5 anos.

VI) Terminado o período de nomeação, caso o trabalhador se mantenha ao serviço da BRAVAL, regressa à carreira onde se encontrava anteriormente à nomeação.

VII) Nas situações mencionadas no número VI e para efeito de inserção do trabalhador em escalão remuneratório, a BRAVAL atenderá às notas das avaliações de desempenho, aplicando-se as regras definidas pelos números I e II desta secção.

ANEXO II

Grupos profissionais, carreiras e categorias

Grupo I - Direção

Diretor(a) geral - É o(a) trabalhador(a) que gere as atividades da direção da empresa na linha geral de atuação definida pelo conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente, a atividade dos vários sectores da empresa ou outros serviços de nível inferior integrados no organograma da empresa, controla os resultados sectoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objetivos prosseguidos, promove a execução das ordens e despachos do presidente do conselho de administração e do próprio conselho de administração, nas matérias compreendidas na sua esfera de competências.

Grupo II - Técnico superior

Técnico(a) superior - É o(a) trabalhador(a) que no âmbito das suas habilitações académicas, estuda, analisa, propõe, executa e avalia iniciativas, processos, factos, ações, normativos e procedimentos respeitantes à empresa ou a partes ou aspetos específicos da sua organização ou funcionamento, presta apoio à administração ou às direções de serviços na tomada de decisões, colabora na elaboração de documentos, exerce funções genéricas de assessoria. Pode exercer, quando nomeado para o efeito, as funções de chefia superior no âmbito da empresa.

Grupo III - Chefia

Coordenador(a) - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e supervisiona as atividades desenvolvidas num determinado sector de atividade da empresa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à administração, distribui o trabalho pelos trabalhadores que lhe estão afetos, emite diretivas e orienta a execução das tarefas, assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras, afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação, controla a assiduidade dos trabalhadores.

Supervisor(a) - É o(a) trabalhador(a) responsável por ordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos trabalhadores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projetos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na

análise da atividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respetiva otimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elabora relatórios e folhas estatísticas da produção. Efetua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos de manutenção.

Grupo IV- Técnico

Técnico(a) administrativo e financeiro - É o(a) trabalhador(a) que participa na gestão dos sistemas de informação financeira da organização, pública ou privada, ao nível do registo contabilístico e fiscal, e o planeamento e controlo dos processos internos de gestão, de forma a obter informação relevante de apoio à administração/direção na tomada de decisões relativas à gestão.

Técnico(a) de CVO/biogás - É o(a) trabalhador(a) que assegura o cumprimento das normas técnicas e o bom funcionamento dos equipamentos no processo de produção de biogás. Colabora para uma melhoria do sistema produção de biogás e para o aumento da sua eficiência.

Técnico(a) de informática - É o(a) trabalhador(a) que efetua, de forma autónoma ou sob orientação, a instalação e manutenção de redes e sistemas informáticos de apoio às diferentes áreas de gestão da organização, podendo assegurar a gestão e o funcionamento dos equipamentos informáticos e respetivas redes de comunicações.

Técnico(a) de qualidade - É o(a) trabalhador(a) que planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria continua dos sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança, em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a eficácia e competitividade da organização.

Técnico(a) de comunicação e imagem - É o(a) trabalhador(a), que de forma autónoma ou integrado numa equipa, concebe, planeia e desenvolve soluções de informação e comunicação, recorrendo aos princípios e práticas do design e das tecnologias multimédia.

Técnico(a) de triagem - É o(a) trabalhador(a) que assegura o cumprimento das normas técnicas e o bom funcionamento dos equipamentos no processo de triagem de resíduos sólidos. Colabora para uma melhoria do sistema de triagem e para o aumento da sua eficiência.

Grupo V - Operador de equipamentos

Operador(a) de máquinas e veículos especiais - É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito da área a que está adstrito(a), realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionadas com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação de RSU. Efetua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

Operador(a) de estação de transferência/ecocentros - É o(a) trabalhador(a) que vigia, conserva e limpa um ecocen-

tro/estação de transferência e os respetivos equipamentos, procedendo ainda à sua manutenção, assegurando tarefas de montagem e desmontagem dos equipamentos. Comunica eventuais falhas e deficiências, executando pequenas reparações e desimpedindo acessos; auxilia a execução de cargas e descargas no ecocentro/ estação de transferência. Faz o registo das pesagens dos resíduos que entram no ecocentro/ estação de transferência e emite as correspondentes guias de pesagem. Controla a deposição de resíduos nos contentores do ecocentro e quando estão cheios solicita a transferência para o Centro Integrado de Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos. Pode, quando se mostre necessário, efetuar outras operações no ecocentro/estação de transferência.

Operador(a) de TMB/CDR - É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efetua inspeções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo atualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento eletromecânico. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de resíduos. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de equipamentos/ETAR - É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efetua inspeções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo atualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento eletromecânico; controla os stocks de material para manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efetua recolha de lixiviados para análise. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de triagem - É o(a) trabalhador(a) que coloca os materiais da recolha seletiva nos tapetes de acesso às mesas de triagem. Faz a triagem dos resíduos recolhidos. Prensa e enfarda o material resultante da triagem e arrumam-no em armazém. Opera a prensa e as restantes máquinas existentes na instalação. Faz a limpeza das instalações e do equipamento. Carrega os camiões com os diversos tipos de fardos. Faz a triagem de materiais. Comunica superiormente qualquer avaria detetada nos equipamentos com que opera. Estas funções são diferenciadas, entre os operadores, pelo grau de complexidade que lhes está associado. Faz a limpeza das instalações e do equipamento.

Administrativo(a) - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, processamento, pessoal e aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento da unidade, sector ou serviço onde se encontre integrado. Executa predominantemente as seguintes tarefas:

Assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, re-

dação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;

Assegura trabalhos de dactilografia;

Trata informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros, ou utilizando qualquer forma de transmissão eficaz dos dados existentes;

Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneo;

Recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas;

Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;

Participa, quando for caso disso, em operações de lançamento, liquidação e cobrança de taxas e outros rendimentos.

Motorista de pesados - É o(a) trabalhador(a) que conduz os veículos de transporte de RSU entre as estações de transferência, ecocentros e o aterro sanitário. Efetua a recolha de recicláveis dos ecopontos. Zela pela carga que transporta e orienta a carga e descarga durante e após o trajeto. Informa-se do destino das mercadorias e do percurso a efetuar e recebe a documentação respetiva. Assegura a manutenção do veículo, cuidando designadamente da sua limpeza. Abastece a viatura de combustível e executa pequenas reparações, tomando em caso de avarias maiores ou acidentes as providências necessárias com vista à regularização dessas situações. Efetua as operações de carga e descarga de RSU. Elabora uma ficha diária do estado do equipamento.

Fiel de armazém - É o(a) trabalhador(a) que recebe, armazena e fornece, contra requisição, matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos; procede ao registo das entradas e saídas dos materiais em documento próprio; determina os saldos e regista-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes; zela pelas boas condições de armazenagem dos materiais, arruma-os e retira-os para fornecimento.

Grupo VI - Técnico operativo

Auxiliar administrativo(a) - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de apoio ao funcionamento administrativo da empresa, nomeadamente atendimento telefónico e recepção, registo de entrada e saída de correspondência, arquivo de documentos, envio de faxes e fotocópias de documentos. Faz o serviço externo da empresa. Trata informação, recolhe e efetua apuramentos estatísticos elementares e elabora mapas e quadros ou utiliza qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes. Executa outras tarefas de apoio não discriminadas.

Auxiliar de recolha seletiva - É o(a) trabalhador(a) que ajuda o motorista nas manobras da viatura. Opera os comandos de estabilização do veículo. Engata e desengata o cabo de aço nos contentores. Recolhe e separa todo o material reciclável que se encontra ao redor dos ecopontos. Ajuda o

motorista na carga e descarga dos materiais. Colabora com o motorista nas alterações solicitadas superiormente a fazer nos ecopontos. Preenche diariamente o relatório dos quilómetros, das horas e da capacidade utilizada nos contentores do ecoponto. Relata as situações anómalas verificadas nos ecopontos, ou qualquer outra ocorrência relevante para o serviço. Faz o abastecimento de combustível e colabora com o motorista na limpeza e a manutenção do veículo. Pontualmente pode fazer outras tarefas de apoio no centro de triagem ou nos silos de descarga do vidro. Recolha porta-a-porta.

Auxiliar de serviços gerais - É o(a) trabalhador(a) que assegura a limpeza e conservação das instalações, colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos, auxilia a execução de cargas e descargas, realiza tarefas de emanação e distribuição, executa outras tarefas simples, não especificadas de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Auxiliar de limpeza - É o(a) trabalhador(a) que assegura a limpeza e conservação das instalações e realiza outras tarefas simples e funcionalmente ligadas.

Auxiliar de lavandaria - É o(a) trabalhador(a) que assegura a limpeza dos fardamentos de trabalho e realiza outras tarefas simples e funcionalmente ligadas.

Operador(a) de biodiesel - É o(a) trabalhador(a) que opera e manobra as máquinas e equipamentos da central de biodiesel e controla o seu funcionamento. Faz a limpeza das máquinas e do equipamento de apoio às máquinas (bombas, telas, tanques, ventiladores e outros). Apoia as operações de manutenção - elétrica e mecânica -, para garantir que a paragem e o arranque são feitos em condições de segurança para todos os intervenientes. Comunica superiormente qualquer avaria detetada nas máquinas e equipamentos com que opera.

Operador(a) de produção - É o(a) trabalhador(a) que faz a limpeza de arruamentos, valetas e caixas de águas residuais. Executa operações de desinfecção no centro integrado. Levanta chaminés de biogás e coloca cascalho nas mesmas. Arruma pneus e faz triagem do vidro e outros materiais. Assegura a rega e manutenção dos espaços verdes e ainda a lavagem de equipamentos. Colabora nas operações de descarga de veículos. Executa tarefas de alimentação de resíduos e materiais necessários às operações de triagem de RSU. Escolhe sucata no parque. Despeja contentores de vidro, alumínio e ferro. Executa tarefas de limpeza e lavagem da zona operacional da central e respetivos equipamentos. Faz a limpeza dos espaços exteriores envolventes da instalação. Faz a lavagem, manutenção e montagem de ecopontos e executa outras ações de limpeza dos mesmos, de acordo com as instruções recebidas.

Telefonista/rececionista - É o(a) trabalhador(a) que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas, externas bem como regista e distribui mensagens; efetua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a trabalhadores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe,

identifica e encaminha as visitas; zela pela conservação do material à sua guarda; participa avarias aos serviços competentes para reparação.

Porteiro(a) - É o(a) trabalhador(a) que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efetua o registo dos dados. Controla o tipo de resíduos e indica o local de carga/descarga. Verifica as guias que os acompanham, tendo em conta a conformidade das mesmas em relação ao tipo de resíduos, ao produtor/detentor e transportador dos mesmos. Regista, controla e verifica os arquivos de cliente. Faz a introdução dos dados para a elaboração da estatística mensal de resíduos entrados. Proceda à factoração direta de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efetua alguma manutenção e regista todos os dados.

Vigilante - É o(a) trabalhador(a) que assegura a defesa, vigilância e conservação dos equipamentos da empresa e de outros valores que lhe estejam confiados, registando as entradas e saídas de mercadorias, veículos, materiais e pessoas, efetua a abertura e fecho das instalações, certificando-se que as janelas e portas ficam devidamente fechadas, faz a gestão das viaturas afetas ao edifício onde exerce funções, regista a entrada e saída da correspondência e assegura a sua distribuição.

Secção B

Níveis de qualificação de funções

I

1- As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.

2- A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação e ou experiência profissional necessária para a admissão nas carreiras que integrem esse nível.

3- O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas carreiras, especificadas neste AE ou respetivos anexos.

Grupo I - Quadros de direção

Habilitações mínimas - Curso superior, conferindo ou não grau de licenciatura, ou curso médio e, quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.

Grupo II - Quadros técnicos superiores

Habilitações mínimas - Curso superior, na área específica da carreira a preencher e, quando exigido, formação e experiência profissional adequada à natureza das funções a exercer.

Grupo III - Quadros de chefia

Habilitações mínimas para as funções de:

a) Coordenador - Curso superior, conferindo ou não grau

de licenciatura, ou curso médio e, quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer

b) Supervisor - Escolaridade obrigatória, acrescida de formação adequada e seis anos de experiência profissional, adequada às funções a exercer.

Grupo IV - Técnicos

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória, acrescida de curso técnico de especialização tecnológica da área de referência, curso técnico superior profissional da área de referência ou três anos experiência profissional, adequada às funções a exercer.

Grupo V - Quadros operadores de equipamentos

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória, acrescida de formação adequada ou dois anos experiência profissional adequada às funções a exercer.

Grupo VI - Quadros operadores

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória e, se necessário, formação ou experiência profissional adequadas às funções a exercer.

II

1- As seguintes carreiras exigem ainda habilitações específicas nos termos das alíneas seguintes:

a) Para as carreiras de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais e motorista de pesados, posse de licença de condução adequada às funções a exercer;

b) Para as carreiras de coordenador, dez anos de experiência profissional dentro de carreira da respetiva área funcional ou profissão equivalente, ou ainda três anos de experiência profissional em carreira equivalente à de coordenador;

c) Para as carreiras de encarregado, dez anos de experiência profissional dentro de carreira da respetiva área funcional ou profissão equivalente, ou ainda três anos de experiência profissional em carreira equivalente à de encarregado.

2- As habilitações literárias estabelecidas neste anexo para as carreiras existentes na empresa não prejudicam as vagas já preenchidas na empresa à data da entrada em vigor do presente AE e respetivos anexos.

3- Os trabalhadores ao serviço da empresa, que à data da entrada em vigor do presente AE e respetivos anexos, não disponham das habilitações literárias mínimas exigidas para as respetivas carreiras, serão alvo de planos de formação específicos com vista à obtenção destas, a suportar na íntegra pela empresa, mediante consulta prévia da CSE ou dos delegados sindicais, quando esta não exista.

4- As formações efetuadas ao abrigo do número anterior não contam para os mínimos anuais de horas de formação e número de trabalhadores abrangidos, previstos nos termos da lei.

Depositado em 21 de dezembro de 2020, a fl. 144 do livro n.º 12, com o n.º 4/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, referido neste acordo como AE obriga, por um parte, o ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, doravante referido neste AE também como «ISCTE» - IUL, e, por outra parte, todos os trabalhadores ao seu serviço, não docentes e não investigadores, com contrato de trabalho regido pelo Código do Trabalho, filiados no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA, doravante referido neste AE também como «STFPSSRA», aplicando-se aos trabalhadores com local de trabalho habitual em Beja, Castelo Branco, Évora, Faro, Lisboa, Portalegre, Santarém e Setúbal e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

2- Para os efeitos do disposto na alínea g) número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, o presente AE aplica-se, cumpridos os formalismos legais necessários, ao ISCTE aos trabalhadores filiados cujo número se estima em 22 e, nos termos do artigo 496.º, aqueles que se venham a filiar no sindicato outorgante,.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE vigora pelo prazo de três anos e renova-se sucessivamente pelo prazo de um ano.

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

Cláusula 3.^a

Denúncia e negociação

1- O AE pode ser denunciado por qualquer uma das partes com a antecedência mínima de 6 meses.

2- A denúncia deve ser acompanhada de proposta de revisão e remetida à outra parte através de comunicação eletrónica.

3- A contraparte deverá enviar uma contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data de receção da proposta pela mesma forma.

4- As reuniões de negociação iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção da contraproposta.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho e horário de trabalho

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa estão sujeitos ao período normal de trabalho aplicável à generalidade dos trabalhadores do ISCTE com contrato de trabalho regido pelo Código do Trabalho, sem prejuízo do número seguinte.

2- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa podem optar, mediante declaração escrita, pelos limites máximos dos períodos normais de trabalho diário e semanal aplicável aos trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas nos termos do número seguinte.

3- A opção a que se refere o número anterior determina que a remuneração base seja calculada, tendo em conta o valor hora, proporcionalmente ao período normal de trabalho do trabalhador antes da opção, tendo em conta os valores das tabelas salariais em vigor no ISCTE ajustadas para a correspondente categoria e carreira, nos mesmos termos, ao período normal de trabalho.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário

1- Podem ser adotadas as seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Meia jornada;

2- Não poderá ser unilateralmente alterado pelo ISCTE o horário individualmente acordado com o trabalhador.

Cláusula 6.^a

Regime de horário rígido

1- No horário rígido é exigido o cumprimento da duração semanal do trabalho repartido por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora.

2- Em qualquer caso, o período de trabalho seguido não pode ser superior a cinco horas.

3- Ao trabalhador com horário rígido pode ser concedida, mediante justificação, uma tolerância por períodos não superiores a 15 minutos por dia, para fazer face a atrasos ocasionais.

Cláusula 7.^a

Regime de horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador

gerir o seu tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída da manhã e da parte de tarde, sem prejuízo das plataformas fixas, durante as quais é obrigatória a presença do trabalhador por forma a garantir o regular e eficaz funcionamento dos serviços, cumprindo 35 horas semanais sendo proibido prestar mais de 9 horas diárias.

2- Pode o ISCTE, com o acordo do trabalhador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

3- Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas.

4- Sem prejuízo do disposto no número 9, os horários flexíveis só poderão ser alterados mediante o acordo dos trabalhadores.

5- As plataformas fixas para todos os grupos de trabalhadores são as seguintes:

Manhã - 10h30 - 12h30

Tarde - 14h30 - 16h30

6- Podem ser previstas outras plataformas fixas mediante acordo do trabalhador e o ISCTE.

7- No regime de horário flexível é obrigatória a utilização mínima de uma hora de almoço, entre as 12h30 e as 14h30.

8- É permitido o regime de compensação de tempos nas plataformas móveis.

9- O saldo diário dos débitos e créditos individuais é transportado para o dia seguinte, até ao termo de cada período mensal.

10- O saldo positivo apurado no termo de cada mês, do qual se exclui o trabalho suplementar, será considerado crédito e poderá ser gozado em períodos de um dia ou de meios-dias, durante o mês seguinte.

11- O saldo negativo apurado no termo de cada mês, implica o registo de uma falta de meio-dia ou de um dia, conforme o período em falta, justificável nos termos da lei, exceto relativamente a trabalhadores portadores de deficiência, que têm direito a transportar para o mês seguinte um débito até 10 horas.

Cláusula 8.^a

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

Cláusula 9.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina a redução nunca superior a uma hora de trabalho do período normal diário de trabalho.

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a que foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Em situações de monoparentalidade;

f) Trabalhador-estudante;

g) Portadores de incapacidade superior a 65 %;

h) Trabalhador cuidador de ascendente idoso com problemas de saúde comprovadamente com grau de dependência ou necessidade de assistência.

5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes termos:

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.^a

Meia jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo, nos termos da cláusula 4.^a sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de ser requerida por escrito pelo trabalhador.

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

4- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos seguintes requisitos:

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador.

6- Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico

fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula 11.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção do horário de trabalho é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, podendo as partes acordar numa das seguintes modalidades:

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 diário.

2- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a uma remuneração específica de acordo com os valores mínimos fixados no Código do Trabalho, salvo se outra mais elevada constar dos regulamentos do ISCTE.

3- A isenção de horário de trabalho só pode ser concedida nos termos previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 12.^a

Dispensas de serviço e tolerâncias de ponto

1- O ISCTE concederá aos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente, as seguintes dispensas e tolerâncias de ponto, as quais são consideradas, para todos os efeitos, incluindo a retribuição, como serviço efetivo:

a) Todas as tolerâncias de ponto concedidas aos trabalhadores da Administração Pública;

b) Os dias correspondentes aos períodos de encerramento obrigatório determinados pelo ISCTE.

2- Em cada mês pode ser concedida dispensa de serviço até sete horas, isenta de compensações, a gozar no máximo em dois períodos distintos.

3- O trabalhador pode compensar períodos de ausência ao trabalho fora plataformas fixas.

4- O trabalho compensatório deve respeitar o limite máximo de duas horas diárias, sendo que o trabalhador deve prestar obrigatoriamente, um mínimo de 5h00 por dia até um máximo de 9h00 por dia, incluindo, neste limite, o trabalho normal e o trabalho compensatório;

5- A compensação é realizada no início ou no termo de cada período de presença, nunca ultrapassando o horário de funcionamento (entre as 8h00 e as 20h00).

6- O período de aferição das compensações é o mês, devendo a compensação de ausências ocorrer, em regra, no mês em que se verificou ou verificará a correspondente ausência ou, excecionalmente, no mês imediatamente seguinte quando a ausência ou o trabalho compensatório ocorram no último dia do mês, de modo a que, em cada período de dois meses, seja prestado, em média, um período normal de trabalho semanal de trinta e cinco horas;

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 13.^a

Descanso diário

É garantido ao trabalhador um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 14.^a

Semana de trabalho e descanso semanal

1- A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.

2- Os trabalhadores têm direito a um descanso semanal obrigatório e a um descanso semanal complementar, que devem ser gozados ininterruptamente.

3- O descanso semanal obrigatório coincide com o domingo e o descanso semanal complementar coincide com o sábado, apenas podendo deixar de coincidir com estes dias nos seguintes casos:

a) Trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores.

b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam ser desempenhados em dias de descanso de outros trabalhadores.

c) De trabalhador diretamente afeto a atividades de vigilância.

Cláusula 15.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil, nos termos previstos no Código do Trabalho e com as especificidades dos artigos seguintes.

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

3- O período de férias referido no número anterior vence-se no dia 1 de janeiro, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho.

4- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

Cláusula 16.^a

Vínculos de duração inferior a seis meses

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

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

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

Cláusula 17.^a

Doença durante o período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias ainda compreendidos naquele período.

2- Compete à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, que podem decorrer em qualquer período.

3- A prova da doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

4- Para efeitos de verificação da situação de doença, a entidade empregadora pode requerer a designação de médico dos serviços da Segurança Social da área da residência habitual do trabalhador, do facto lhe dando conhecimento na mesma data, podendo também, para aquele efeito, designar um médico que não tenha qualquer vínculo contratual anterior à entidade empregadora.

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

6- Em caso de não cumprimento do dever de informação previsto no número 1, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização da doença, os dias de alegada doença são considerados dias de férias.

Cláusula 18.^a

Efeitos da suspensão do contrato por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a férias nos termos previstos na cláusula 16.^a

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

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

Cláusula 19.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empre-

gador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, o ISCTE marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- O ISCTE só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, com exceção do previsto no Código do Trabalho.

4- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, o ISCTE pode determinar que o gozo das férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

5- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

6- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham no ISCTE têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo sério fundamentado para o ISCTE.

7- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador, desde que sejam gozados, no mínimo 20 dias, sendo que, no mínimo, 10 dias devem ser gozados de forma ininterrupta.

8- O ISCTE elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

9- Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos números 2, 3 ou 4 e constitui contraordenação leve a violação do disposto em qualquer dos restantes números deste artigo.

Cláusula 20.^a

Violação do direito a férias

Caso o ISCTE, com culpa, obste ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador recebe, a título de compensação, o triplo da remuneração correspondente ao período em falta, o qual deve obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 21.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

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

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

3- Para os efeitos previstos no número anterior, a entidade empregadora pode proceder a descontos na remuneração do trabalhador, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

Cláusula 22.^a

Contacto em período de férias

Antes do início das férias, o trabalhador deve indicar, se possível, ao ISCTE, a forma como pode ser eventualmente contactado.

Cláusula 23.^a

Faltas

Os trabalhadores com contrato de trabalho do Código do Trabalho ficam sujeitos ao regime de faltas aplicável aos trabalhadores com contrato em funções públicas.

CAPÍTULO IV

Carreiras, categorias e níveis remuneratórios

Cláusula 24.^a

Regulamentos internos

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são aplicáveis os regulamentos em vigor no ISCTE relativamente às carreiras, categorias e remunerações.

2- Os valores hora previstos nos regulamentos a que se refere o número anterior devem ser, no mínimo, os correspondentes aos valores hora dos trabalhadores em funções públicas para as correspondentes categorias e carreiras.

CAPÍTULO V

Actividade sindical

Cláusula 25.^a

Actividade sindical

1- Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior do ISCTE, nomeadamente, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- Ao ISCTE é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Delegado sindical - O representante do sindicato no ISCTE;

b) Comissão sindical - Organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;

c) Comissão intersindical - Organização dos delegados sindicais dos vários sindicatos.

Cláusula 26.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de quinze 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 1 só podem ser convo-

cadas pela comissão sindical ou delegado sindical.

3- Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei. Tais reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no número 2, por cinquenta por cento dos trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior do ISCTE, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do regular funcionamento da instituição. O local ou locais de afixação serão reservados pelo ISCTE, com o acordo dos delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respetivo sindicato.

Cláusula 28.^a

Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm poderes para intervirem, proporem e serem ouvidos, nos termos da lei e do presente AE, em tudo o que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representam nos termos da lei.

2- No exercício da sua actividade sindical, os delegados sindicais têm o direito de circular no ISCTE, nos mesmos termos que os restantes trabalhadores.

3- O exercício da actividade sindical não pode por em causa o regular funcionamento do ISCTE.

Cláusula 29.^a

Reuniões com os órgãos de gestão

1- A comissão intersindical, as comissões sindicais ou, ainda, os delegados sindicais poderão reunir-se com o conselho de gestão, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Crédito de horas

1- Para o exercício da acção sindical na empresa, é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de 7 horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2- Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada comissão intersindical, um crédito mensal de oito horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3- Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa por escrito com a antecedência mínima possível.

4- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, federação ou união dispõem do crédito de 4 dias por mês para o exercício das suas funções.

Cláusula 31.^a

Quotização sindical

O ISCTE obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente ao sindicato outorgante, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem o ISCTE a fazê-lo.

CAPÍTULO VI

Avaliação de desempenho de trabalhadores não docentes e não investigadores com contrato de trabalho

Cláusula 32.^a

Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE fica sujeita, para todos os efeitos legais, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 33.^a

Comissão paritária

1- As partes contratantes deste AE obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.

3- A comissão será composta por três representantes nomeados pela entidade empregadora signatárias e três elementos nomeados pela associação sindical signatária.

4- Cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura deste ACT, a identificação dos seus representantes na comissão.

5- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste ACT, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

6- Na sua primeira reunião, a comissão elaborará o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

7- A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à entidade empregadora proceder ao depósito dos respetivos documentos.

8- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 34.^a

Funcionamento da comissão paritária

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado.

3- A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

Cláusula 35.^a

Deliberações da comissão paritária

1- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto.

3- As deliberações da comissão paritária são vinculativas, constituindo parte integrante deste ACT, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

Cláusula 36.^a

Disposição transitória

1- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo de empresa se encontrem em funções no ISCTE podem exercer a opção a que se referem os números 2 e 3 da cláusula 4.^a

2- Os reposicionamentos retributivos que resultem do disposto no número 2 da cláusula 24.^a, não consomem os pontos decorrentes do sistema de avaliação de desempenho.

Cláusula 37.^a

Entrada em vigor

O presente AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 9 de dezembro de 2020.

Pelo ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa:

Maria de Lurdes Rodrigues, reitora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles, dirigente.
Joaquim António Morais Ribeiro, dirigente.

Depositado em 21 de dezembro de 2020, a fl. 144 do livro n.º 12, com o n.º 6/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Verallia Portugal, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 25, 8 de julho de 2019, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, a seguir abreviadamente designado de AE obriga, por um lado, a empresa subscritora, cuja actividade principal é a de fabricação de vidro de embalagem, e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Coimbra.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos I e II.

4- O presente AE abrange um empregador e 241 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se porém em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 29.ª

Cantinas em regime de auto-serviço

1- (...)

2- (...)

3- O valor a vigorar a partir de 1 de janeiro de 2020 será de 7,63 euros.

Cláusula 56.ª-C

Protecção no despedimento

O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou de trabalhador no gozo de licença parental, não pode ser efetuado, sem que, previamente tenha sido emitido parecer favorável da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

ANEXO II

Enquadramentos

Grupo 3

Chefe de departamento

Grupo 6

Afinador de máquinas.

Chefe de equipa de turno.

Instrumentista.

Responsável de sector.

Grupo 7

Coordenador de linha/turno.

Encarregado.

Grupo 8

Ajustador de moldes.

Condutor de máquinas automáticas.

Controlador de qualidade.

Controlador dimensional.

Coordenador de linha.

Coordenador de linha de vidro frio.

Desenhador.

Electricista.

Electromecânico.

Feederman.

Mecânico.

Mecânico de tratamento de arcas.

Mecânico de troca de moldes.

Operador de forno.

Pedreiro de fornos.

Secretário de direção.

Soldador.

Torneiro.

Verificador de moldes.

Grupo 10

Agente de serviços de armazém e expedições.

Empregado de armazém de expedições.

Técnico de aprovisionamento.

Grupo 11

Movimentador de matérias-primas.

Operador de linha.

Operador de linha de vidro frio.

Grupo 12

Ajudante de ajustador de moldes.
Ajudante de condutor de máquinas automáticas.
Ajudante de mecânico.
Ajudante de mecânico de troca de moldes.

Grupo 16

Paletizador.

ANEXO III

Tabela salarial

Grupos	
3	1 640,50
6	1 300,50
7	1 267,00
8	1 239,00
10	1 198,00
11	1 178,50
12	1 162,25
16	1 080,00

Praticante geral

1.º ano	635,00
2.º ano	636,00
3.º ano	637,00
4.º ano	656,00

Aprendiz geral

1.º ano	635,00
2.º ano	636,00

Praticante de metalúrgico e ajudante electricista

1.º ano	639,00
2.º ano	654,00

Aprendiz metalúrgico e electricista

1.º ano	635,00
2.º ano	636,00

Lisboa, 19 setembro 2020.

Verallia Portugal, SA:

Paulo Jorge Tavares Pinto, na qualidade de mandatário.
Célia Miranda Carrasqueiro, na qualidade de mandatária.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria Etelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pedro Manuel Pereira Milheiro, na qualidade de mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM Representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 21 de dezembro de 2020, a fl. 144 do livro n.º 12, com o n.º 5/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Federação dos Sindicatos do Sector da Pesca - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de outubro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Abílio Manuel Santos Silva, portador do documento de identificação n.º 06614295.

Aparício Morais Rocha, portador do documento de identificação n.º 4920192.

Arsénio Marques Caetano, portador do documento de identificação n.º 6117578.

Artur Soares Oliveira Cacheira, portador do documento de identificação n.º 8594976.

Elísio Alexandre Caneira Mendes, portador do documento de identificação n.º 11818253.

Francisco António Gonçalves Encarnação, portador do documento de identificação n.º 10700659.

Frederico Fernandes Pereira, portador do documento de identificação n.º 1083115.

Gumersindo Maia Rajão, portador do documento de identificação n.º 6867595.

João Ricardo Brás Mamede, portador do documento de identificação n.º 12978189.

José António Bombas Amador, portador do documento de identificação n.º 6381960.

José Manel da Costa Lapa, portador do documento de identificação n.º 8356725.

Lídio Fernando Rodrigues Galinho, portador do documento de identificação n.º 10568077.

Mário Paulo Sousa Coimbra, portador do documento de identificação n.º 11112428.

Nuno Filipe Moreira Teixeira, portador do documento de identificação n.º 104844492.

Nuno Manuel Marques Almeida, portador do documento de identificação n.º 8068841.

Salvador Oliveira Belo, portador do documento de identificação n.º 7227175.

Telmo Ferreira Oliveira Zarrais, portador do documento de identificação n.º 6317431.

Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado Setor Público e Afins - SINTESPA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de novembro de 2020 para o mandato de quatro anos.

	Cartão de cidadão
Paula Alexandra Lages de Oliveira Secretária-geral	07642384
José Maria Carvalho Ribeiro Vice-secretário	07420365
Sandra Helena Soares Varela Tesoureira	11492068
Hélder Nelson Ferreira Saraiva	12123882
Isabel Maria dos Santos Teixeira Assunção	06590615
Joaquim Manuel da Cunha Tato	09489002
Ana Maria dos Santos Carvalho	03981729
Nuno Miguel Máxima Afonso	10746267
Torquato Duarte Leitão	13218912
Ana Isabel Moreira Silva Costa Araújo	08461668
António Lage Rodrigues Almeida	09651324
Armando Manuel Lopes de Sousa	07417931
Armando Sousa Machado	07589176

Arnaldo Costa de Oliveira	08604532
Fernando Raúl Soares Ribeiro	06960831
Helena Sofia Teixeira da Costa	12203715
José Luís Lúcio Monteiro	11235602
Maria Manuel Vidal Ribeiro Bacelar	08240059
Miguel Jorge Ferreira Maia	08917752
Nuno Miguel Pereira Vieira	10608861
Paula Cristina Teles Campilho Gomes	06963867
Paulo Manuel Vidal Magalhães	06603228
Ricardo Filipe Novais Moreira Francisco	13711496
Silvério Jorge Dias Madalena	09891858
Sónia Alexandra da Silva Augusto	10102529
Suplentes	
Cristina Maria Fonseca Pinto Rodrigues	09635224
Cristina Maria Gonçalves Rodrigues	06634147
Diana Alexandra Pires Tato	12374261
Etelvina Adelaide Teixeira de Sousa	11714324
José Manuel Torres Azevedo Agra	09954900
Luís Manuel Lisboa	Dirigente
Maria Adelina da Silva Ferreira	07682270
Maria de Fátima Nunes Ferreira	07854399
Vítor Alcino da Silva Moreira	10067618

Ângela Mafalda Fernandes Bento	13253546
António Francisco Gonçalves Soares Baião	06289708
António Borlido Parente	8542252
Augusto Coelho Praça	03933124
Daniel Correia da Silva Bernardo	12534078
Fátima Graciete da Silva Morais	11662962
Fernando Carlos Cerqueira Pinto	10826257
Fernando Henrique Pedro Rodrigues	6568757
Francisco Manuel Martins Lopes Figueiredo	05779700
Glória Maria Gonçalves Pereira	08292548
Ivone Maria Pereira Lopes	12022878
Joana Isabel Pinto de Jesus	12348458
Joaquim Miguel Horta Ribeiro	12613289
José Armando Figueiredo Correia	07003877
José Nélío Faria	8083930
José Eduardo Pereira Andrade	11519844
Luís Miguel Guimarães Trindade	8108438
Maria Helena Oliveira Cardoso	8048172
Maria das Dores de Oliveira Torres Gomes	6659051
Maria Fernanda Ferreira Silva Moreira	12136800
Maria Helena Cardinali da Silva	0714985
Maria Otília Rodrigues Pimenta	10496737
Mariana Conceição Santos Rocha	
Marcos Alexandre Rodrigues Rebocho	10771069
Nádia Alexandra da Silva Guimarães	12586481
Nelson Capela Trindade	11129760
Nuno André Santos Coelho	12285529
Oswaldo Andrade Moura	
Paulo Sérgio Nunes Coelho	10754871
Raquel Duarte Brás	11557498
Tiago Carneiro Jacinto	11667732
Vítor Nelson Garcia Silva	10346321

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

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de novembro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Nome	Cartão de cidadão
Afonso Manuel de Almeida Figueiredo	11599485

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 9 de outubro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2019.

Artigo 13.º

O mandato dos membros da mesa de assembleia geral, da direção e do conselho fiscal é de dois anos, podendo ser reeleitos.

Artigo 14.º

1- As reuniões dos órgãos da associação podem ter lugar por videoconferência, por conferência telefónica ou por qualquer outro meio telemático, desde que estejam asseguradas a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, podendo ocorrer mediante qualquer combinação de presenças físicas e contactos telemáticos, ou mesmo apenas mediante contactos telemáticos.

2- O recurso ao modo virtual de realização das reuniões previsto no artigo anterior não dispensa o registo, em ata, do seu conteúdo, nem do registo dos respetivos intervenientes.

Artigo 20.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a todo o tempo a sua mesa, bem como a direção e o conselho fiscal;
- b) Fixar a joia, quotas e quaisquer outros contributos a pagar pelos sócios;
- c) Deliberar a exclusão dos sócios com base no disposto no artigo 10.º;
- d) Apreciar e aprovar o relatório e as contas da associação e apresentar anualmente pela direção;
- e) Apreciar e aprovar os orçamentos da associação;
- f) Interpretar e alterar os estatutos;
- g) Aprovar os regulamentos necessários à conveniente aplicação dos estatutos;
- h) Deliberar sobre a integração da associação em quaisquer organismos representativos de carácter superior;
- i) Julgar, em última instância, os recursos interpostos das deliberações da direção;
- j) Autorizar a alienação de bens imóveis ou a constituição, sobre eles, de garantias reais;
- k) Deliberar a dissolução da associação e a forma da respetiva liquidação;
- l) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto de interesse para a realização dos objetivos da associação.

Artigo 22.º

A direção é constituída por um presidente e dois vogais, associados ou não, eleitos em assembleia geral.

Artigo 23.º

1- Compete fundamentalmente à direção representar, dirigir e administrar a associação, praticando tudo o que for necessário ou conveniente à realização dos fins associativos.

2- Cumpre, assim, designadamente à direção:

- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- b) Criar, organizar e dirigir todos os serviços e nomear e exonerar o respetivo pessoal;
- c) Elaborar os orçamentos da associação e submetê-los à apreciação e votação da assembleia geral;
- d) Elaborar o relatório anual das atividades associativas e apresentá-lo, com as contas, à apreciação e votação da assembleia geral;
- e) Deliberar sobre a criação, constituição e funcionamento de grupos de trabalho;
- f) Elaborar os regulamentos internos da associação;
- g) Admitir os novos sócios;
- h) Excluir os sócios no caso previsto no artigo 10.º;
- i) Fixar as taxas a pagar pela utilização dos serviços da associação.

Artigo 24.º

1- A direção reúne-se uma vez por trimestre, ordinariamente, e, extraordinariamente, sempre que for convocada pelo seu presidente.

2- A direção pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

3- As suas deliberações são tomadas por maioria de votos dos presentes, tendo o presidente, além do seu voto, voto de desempate.

4- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, ao presidente e, na sua falta, a qualquer dos vogais compete representar a direção em juízo ou fora dele, sendo, porém, necessária a assinatura conjunta de dois membros da direção para obrigar a associação.

5- A direção pode encarregar especialmente algum ou alguns dos seus membros de se ocuparem de certas matérias, e pode nomear mandatários ou procuradores para a prática de determinados atos ou categorias de atos.

6- A direção pode nomear, para exercer funções por período que não exceda o seu mandato, um secretário-geral, incumbindo-o das funções que julgar pertinentes para melhor atingir os fins da associação e nele delegando os poderes que para o exercício dessas funções considere necessários.

7- O secretário-geral participa nas reuniões da direção e da assembleia geral.

Registado em 18 de dezembro de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 32, a fl. 148 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Banco Comercial Português, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2020, foi publicada a eleição da comissão de trabalhadores do Banco Comercial Português, SA, com inexatidão pelo, assim se retifica.

Onde se lê:

Membros efetivos:

António Joaquim Dias da Costa Pais 05529335
Pedro Jorge Ferreira Rolo..... 08021766
Rui Jorge Lima Vieira 07675594

Deve-se ler:

Antonino Joaquim Dias da Costa Pais 05529335
Pedro Jorge Ferreira Rola..... 08021766
Rui Jorge Lima Vieiro 07675594