



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 Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras	3643
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outra	3648
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado	3649
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras	3670
- Acordo coletivo entre a NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L. ^{da} e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras	3672
- Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Revisão global	3675

- Acordo de empresa entre a Habévora - Gestão Habitacional, Unipessoal Limitada, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	3697
- Acordo de empresa entre a Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE	3712
- Acordo de empresa entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA - Alteração	3726
- Acordo de adesão entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros	3727
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e a Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde - ASPAS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros	3728
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a mesma federação sindical	3728
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros - SE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)	3729
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros - SE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras) ...	3730
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)	3731
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras)	3732
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros	3732
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros	3733
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros	3734
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros	3735
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o mesmo sindicato e outros	3736
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros	3736
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros	3737
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e a mesma associação sindical e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho).....	3738
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e a mesma associação sindical e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras)	3739
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros	3740

- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o mesmo sindicato e outros	3740
- Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o mesmo sindicato e outros	3741

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 Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Eleição	3743
--	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- AOP - Associação Marítima e Portuária que passa a denominar-se AOP - Associação Marítima e Portuária Nacional - Alteração	3744
- ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise - Alteração	3750

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

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

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

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

Nota:

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

SIGLAS

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

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros -
Alteração salarial e outras**

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2019.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 4000 empregadores e 70 000 trabalhadores.

(...)

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

(...)

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

(...)

3- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

a) (...);

b) Trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 anos:

- c) Trabalhadora lactante;
- d) (Anterior alínea b);)
- e) (Anterior alínea c).)

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finais

Cláusula 97.^a

Diferenças salariais

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 98.^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 44, de 29 de novembro de 2019.

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, devendo as instituições autorizar a frequência, pelos trabalhadores interessados que o requeiram, das sessões de formação compatíveis com a aquisição do referido nível de qualificação.

6- No cômputo dos cinco anos necessários de permanência na categoria de ajudante de acção directa de 2.^a para a promoção a ajudante de acção directa de 1.^a, e desta a principal, será contado todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador na extinta categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar domiciliário, ou noutras categorias de nível idêntico, nos casos em que a instituição tenha reclassificado os trabalhadores em ajudantes de acção directa.

7- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2006, detivessem a categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar de 1.^a, passaram a deter a categoria de ajudante de acção directa de 1.^a, mantendo a antiguidade na nova categoria.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

(...)

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos:

(...)

5.2- Comércio

(...)

5.3- Produção

(...)

5.4- 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
(...)

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 €

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 €

Tabela 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 de serviço	
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	
II	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 15 anos	
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	
IV	Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário, profissionalizado, sem grau superior e mais de 10 anos	
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	
VI	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 25 anos	
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	
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	
IX	Restantes professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário com mais de 15 anos	

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

Níveis	Anos de serviço	4- Educadores de infância e professores com licenciatura profissionalizados	5- Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação
		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 Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma 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, 10 de outubro de 2020.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

José Macário Correia, mandatário com poderes para o ato.

Roberto Rosmaninho Mariz, mandatário com poderes para o ato.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, mandatário com poderes para o ato.

Mandatários com poderes para o acto:

Pela FNE - Federação Nacional da Educação:

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;

SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;

SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;

SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;

SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;

SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;

STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;

STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;

STAAE-Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

Acácio Fernando Vieira Garcia Várzea, mandatário com poderes para o ato.

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

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

António Alberto Matos Guedes da Silva, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Manuel da Silva Braga, mandatário com poderes para o ato.

Depositado em 9 de novembro de 2020, a fl. 136 do livro 12, com o n.º 161/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Alteração salarial e outra

Alteração salarial e outra ao contrato coletivo de trabalho com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018 e última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência da convenção

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência

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

no número seguinte.

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

Cláusula 26.ª

Subsídio de alimentação

1- Por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado as empresas pagarão um subsídio de alimentação não inferior a 4,90 €.

2- (...)

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

a) (...);

b) Almoço ou jantar - 4,90 €;

c) (...)

ANEXO III

Tabela de remunerações de base (mínimos)
(Produção de efeitos a 1 de maio de 2020)

Níveis de qualificação do trabalho	Profissões/categorias	Retribuição (em euros)
1- Quadros superiores	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	1 155,00
2- Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	1 100,00
3- Quadros médios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	925,00
4- Quadros intermédios	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	850,00

5- Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	840,00
6- Profissionais altamente qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	770,00
7- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	702,50
8- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	670,00
9- Profissionais qualificados	Técnico comercial Operador/técnico de informática Operador/técnico administrativo Operador/técnico de laboratório Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	650,00
10- Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo Operador/técnico de vapor/ cogeração	640,00
11- Profissionais semiqualeificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	638,00
12- Profissionais não qualificados	Operador/técnico de manutenção Operador/técnico de logística Operador/técnico de processo	635,00

Lisboa, 26 de outubro de 2020.

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

António de Andrade Tavares, mandatário.

Manuel Cavaco Guerreiro, mandatário.

Gregório da Rocha Novo, mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação do SINDEQ - Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas e do SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústria e Energia:

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou:

Jorge Francisco Gariso, na qualidade de mandatário.

José Luís Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FE - Federação dos Engenheiros, representa os seguintes sindicatos:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos.

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Depositado em 10 de novembro de 2020, a fl. 136 do livro n.º 12, com o n.º 163/2020, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.ª série, de 22 de junho de 1978 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019 e publicação de texto consolidado.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020.

3, 4 e 5- (*Mantêm-se com a redação do CCT em vigor.*)

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são nos termos da legislação em vigor as seguintes: 18 anos para motoristas, porteiros, guardas e cobradores; 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais, designadamente que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação.

Trabalhadores de hotelaria:

a) Idade mínima 16 anos;

b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, deverá ter no ato da admissão as habilitações mínimas exigidas pelo regulamento da carteira profissional.

Trabalhadores de escritório:

a) Idade mínima 16 anos;

b) Habilitações mínimas: em conformidade com o exposto no número 1;

c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão;

Aos trabalhadores que tendo sido trabalhadores de escritório, e disso façam prova, se encontrem desempregados.

Profissionais de engenharia:

a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas atividades de investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações acadé-

micam sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato coletivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respetiva tabela salarial, com exceção do acesso automático e graus superiores.

b) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no ato da sua admissão.

c) Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitória-mente desempenharem funções de menos responsabilidade. À classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respetiva.

d) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efetuado por:

- 1) Admissão;
- 2) Mudança de carreira;
- 3) Nomeação;
- 4) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4).

e) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objeto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade dos trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respetivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada.

f) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

- 1) Estar ao serviço da empresa;
- 2) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- 3) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- 4) Antiguidade na função anterior.

g) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efetivamente assumida.

h) Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

i) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato coletivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroativos à data da entrada em vigor da presente convenção coletiva.

2 e 3- (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuição

1 a 5- (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 36,20 €.

7- (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão

acrescidas diuturnidades de 37,00 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,30 €.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 60,00 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição..... 15,65 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 37,67 €.

3 a 6- (Mantém-se com a redação do CCT em vigor.)

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 214,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 055,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	942,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	882,00 €
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	828,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	778,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. ^a , operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a , estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. ^a	723,00 €

8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	685,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	670,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	642,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	638,00 €
12	Praticante e paquete	635,00 €

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferam comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 29 de outubro de 2020.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

4- A proposta de revisão, devidamente fundamentada, será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos, contados a partir da data da sua receção.

5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são nos termos da legislação em vigor as seguintes: 18 anos para motoristas, porteiros, guardas e cobradores; 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais, designadamente que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação.

Trabalhadores de hotelaria:

c) Idade mínima 16 anos;

d) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, deverá ter no ato da admissão as habilitações mínimas exigidas pelo regulamento da carteira profissional.

Trabalhadores de escritório:

d) Idade mínima 16 anos;

e) Habilitações mínimas: em conformidade com o exposto no número 1;

f) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis:

Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão;

Aos trabalhadores que tendo sido trabalhadores de escritório, e disso façam prova, se encontrem desempregados.

Profissionais de engenharia:

j) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas atividades de investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato coletivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respetiva tabela salarial, com exceção do acesso automático e graus superiores.

k) Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no ato da sua admissão.

l) Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitória-

mente desempenharem funções de menos responsabilidade. A classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respetiva.

m) O preenchimento de lugares e cargos pode ser efetuado por:

5) Admissão;

6) Mudança de carreira;

7) Nomeação;

8) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4).

n) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objeto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade dos trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respetivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada.

o) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

5) Estar ao serviço da empresa.

6) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido.

7) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher.

8) Antiguidade na função anterior.

p) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovadamente ao nível de responsabilidade efetivamente assumida.

q) Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade.

r) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato coletivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroativos à data da entrada em vigor da presente convenção coletiva.

1- Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerado condição geral de admissão o seguinte:

a) Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respetivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

2- As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores

desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- No ato da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros.

Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no ponto número 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4- Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respetiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa donde veio.

6- Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que tendo, entretanto, concluído um curso superior de engenharia transitem para o grupo de profissionais de engenharia.

Cláusula 5.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos pontos números 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de quinze dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3- No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de trinta dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

Cláusula 6.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efetivamente desempenhadas.

Cláusula 7.^a

Quadro de pessoal - Dotações mínimas

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

Trabalhadores de escritório:

1- Nos escritórios com mais de vinte e quatro trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2- É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada dezasseis trabalhadores.

3- É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito trabalhadores.

Nas empresas com um número de seis trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de trabalhadores.

4- O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

5- Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

Trabalhadores caixeiros:

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três.

b) O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

Cláusula 8.^a

Acesso

1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

Paquetes:

Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante dispõem ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza:

Os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressam automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga.

Trabalhadores caixeiros:

- a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;
- b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a segundos-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos;
- c) Os segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

Profissionais de engenharia:

- a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será desdobrado em dois escalões (IA e IB) apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão IB seguindo-se ao escalão IA;
- b) Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão IA. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões IA e IB;
- c) Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão IA, um ano no escalão IB e dois anos no grau 2;
- d) No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece para todos os efeitos o grau superior;
- e) É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Trabalhadores de escritório:

- a) Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de segundo-escriturário;
- b) Os dactilógrafos passarão a segundos-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;
- c) Os segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos de 2.ª, perfuradores-verificadores de 2.ª e operadores de máquinas de contabilidade de 2.ª, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2- Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

- a) Bom e efetivo serviço;
- b) Habilitações profissionais;
- c) Tempo de permanência na categoria;
- d) Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3- Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais do que uma promoção.

Cláusula 9.ª

Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

- a) Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adoção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;
- d) As empresas poderão enviar ao sindicato respetivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;
- e) Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;
- f) Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;
- g) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;
- h) Passar certificados de trabalho nos termos da lei;
- i) Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.ª

Deveres do trabalhador

São, especialmente, deveres do trabalhador:

- a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respetivo sindicato;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;
- d) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;

g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de atividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;

c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

e) Explorar com fins lucrativos cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;

f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.^a

A prática, pela entidade patronal, de qualquer ato em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

Cláusula 12.^a-A

Mudança de local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo acordo escrito 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, do estabelecimento onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na cláusula parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 13.^a

Duração do trabalho

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2- Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respetivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

Cláusula 14.^a

Trabalho extraordinário

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

2- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3- O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5- A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % se o trabalho for diurno;

b) 125 % se o trabalho for noturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho noturno.

§ único. Para efeitos constantes nesta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horário de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 15.^a

Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200 % sobre a retribuição normal.

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

Cláusula 16.^a

Isenção do horário de trabalho

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2- Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75 %.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

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

2- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 19.^a

3- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo. A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

Cláusula 18.^a

Retribuição

1- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respetiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2- As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram faturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3- As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4- As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferem comissões nota discriminativa das vendas faturadas.

5- No ato de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na Previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobrado-

res, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 36,20 €.

7- Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 30 de janeiro de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

Cláusula 19.^a

Regime de comissões

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 37,00 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para os efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

Cláusula 20.^a-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,30 €.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de dezembro.

2- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestados nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

§ 1.º Os trabalhadores que na altura respetiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.º Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de janeiro do ano da cessação.

Cláusula 22.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 60,00 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a)* Refeição 15,65 €;
b) Alojamento e pequeno-almoço 37,67 €.

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina 98 por cada quilómetro percorrido.

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 10 300 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de noventa dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura, própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de dezoito meses.

6- Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

Cláusula 23.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verifique a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato.

3- Quando um trabalhador execute funções de categoria mais elevada por um período superior a quarenta e cinco horas por mês ou duzentas e vinte e cinco horas por ano terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

Cláusula 24.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria

e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de noventa dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 25.^a

Descanso semanal e feriados

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

2- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

Terça-Feira de Carnaval;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

Cláusula 26.^a

Férias - Princípios gerais e de duração

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

3- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos na lei.

4- O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato tem direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a 22 dias úteis de férias.

7- No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de dezembro desse ano.

8- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de trinta dias sobre a data de início de férias.

9- No ano da suspensão do contrato de trabalho por im-

pedimento 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 respetivo subsídio.

10- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio, que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

11- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

12- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respetivo subsídio de férias.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1- Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição mensal.

2- No caso previsto no número 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 28.^a

Violação do direito de férias

1- A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultantes serão da responsabilidade desta.

Cláusula 29.^a

Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perçam um ou mais dias completos de trabalho.

Cláusula 30.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

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

g) As ausências justificadas pelo responsável pela educação de menor para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

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

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela entidade empregadora as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, até 10 dias por ano, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

4- As faltas justificadas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora:

a) Quando previsíveis, com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, logo que possível;

c) Por motivo de casamento do trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias.

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

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

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

e já tenha adquirido o 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 l) do número 1, quando superiores a 30 dias por ano;

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

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

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

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

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 de que o impedimento é definitivo.

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

Cláusula 32.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2- Terminado o impedimento será atribuída ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respetiva retribuição e demais regalias.

Cláusula 33.^a

Conceito de infração disciplinar

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

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar diretamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador,

de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

Cláusula 35.^a

Prescrição de infração disciplinar

A infração disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 36.^a

Sanções disciplinares

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

2- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;

c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de oito dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de trinta dias;

d) Despedimento com justa causa.

Cláusula 37.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à Inspeção de Trabalho de violações da lei ou deste contrato;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, diretamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3- Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de doze meses.

4- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 38.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o estipulado na lei.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 39.^a

Formação profissional - Profissionais de engenharia

1- As entidades patronais deverão anualmente, ouvido o trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 40.^a

Direitos de menores

1- Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.

3- Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.

4- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria.

5- No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

Cláusula 41.^a

Trabalhadores-estudantes

1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:

a) Dispensa até uma hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período letivo, sem prejuízo da retribuição;

b) Gozo de férias interpoladas.

2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.

3- O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano letivo, a passagem para o ano letivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

CAPÍTULO X-A

Proteção na parentalidade

Cláusula 42.^a

Disposições gerais

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 42.^a-A

Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infetantes que prejudiquem a saúde e segurança.

2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica.

§ único. No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - a trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - a trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

Cláusula 42.^a-B

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respetivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, 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.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5, a licença é gozada pela mãe.

7- 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.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 42.^a-C

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 42.^a-D

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 42.^a-B, 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- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 42.^a-B 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 a entidade patronal, 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.

Cláusula 42.^a-E

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 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 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a entidade patronal com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 42.^a-F

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

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, a entidade patronal 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 quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

CAPÍTULO XI

Atividade sindical na empresa

Cláusula 43.^a

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a atividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa. À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 44.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Com ressalva do disposto na última parte do ponto anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efetuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efetuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.

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

Cláusula 45.^a

Condições para o exercício do direito sindical

1- A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2- A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 46.^a

Direitos dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados

ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

3- A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4- Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afetados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

5- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão as férias anuais nem os respetivos subsídios ou outras regalias.

6- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

7- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - o número de delegados resulta da seguinte fórmula:

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

representando n o número de trabalhadores sindicalizados.

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

Cláusula 47.^a

Comunicação à empresa

1- As direções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal 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 ou cessação de funções.

Cláusula 48.^a

Alterações legislativas

As eventuais alterações ao regime legal sobre atividade sindical constituem parte do presente contrato coletivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se

revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

Cláusula 49.^a

Garantias e manutenção de regalias

Da aplicação do presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 50.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato coletivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1- É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3- As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 52.^a

Reclassificações

Os atuais fiéis de armazém serão reclassificados em primeiros-caixeiros. Os atuais encarregados de armazém serão reclassificados em caixeiros-encarregados ou chefe de secção. Os atuais subchefes de secção (escritórios) serão reclassificados em chefes de secção.

Cláusula 53.^a

Acordo de adesão

O Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e a FESINTES - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços por acordo com a GROQUIFAR declaram aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 1978, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 1979, com as presentes alterações.

Cláusula 54.^a

Conceito de deslocação

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

2- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual com carácter regular ou accidental.

Cláusula 55.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de ação de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 56.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações em serviço todas as não contempladas na cláusula 55.^a

Cláusula 57.^a

Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extraprofissionais, com exceção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 10100 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 56.^a

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,08 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

ANEXO I

Definição de funções

Trabalhadores de escritório

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

Chefe de departamento, de serviços ou de divisão - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento 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 departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista/técnico de contas - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora, o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, sem escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Guarda-livros - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de

contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Correspondente em línguas estrangeiras - Redige cartas ou qualquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informações sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

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

Esteno-dactilógrafo - Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis matrizes (stencil) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Escriturário especializado - É o trabalhador que executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar diretamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade as respetivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota

em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que, sob a direção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

Secretário de direção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Rececionista - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

Analista de sistemas - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara ordi-nogramas e outras especificações para o programador; efetua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

Programador - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; prepara os ordi-nogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Programador mecanográfico - Estabelece os programas

de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

Operador de computador - É o trabalhador que aciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola acionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respetivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; deteta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efetuar a leitura dos gráficos e detetar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

Operador de consola;

Operador de material periférico.

Técnico de eletrónica - Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos eletrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos eletrónicos de localização e deteção, elementos eletrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

Operador mecanográfico - Abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras: prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador - Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exatidão dos dados perfurados, efetuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados corretamente.

Operador de telex - Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efetua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para

consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Operador de máquinas de contabilidade - Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

Estagiário - O trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

Dactilógrafo - Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (stencil) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

Trabalhadores técnicos de vendas

Chefe de vendas - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Inspetor de vendas - O trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

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

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

Vendedor especializado ou técnico de vendas - O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua atividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

Caixeiro de praça - praticista - Quando exerçam a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro de mar - Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

Caixeiro-viajante - É o trabalhador que exerce a sua atividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

Demonstrador - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utiliza-

ção, efetuando demonstrações.

Trabalhadores caixeiros

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige ou coordena a atividade de caixeiros encarregados.

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

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias recebidas e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora, com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Caixeiro - Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

Expositor - O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Conferente - O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

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

Caixeiro-ajudante - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou que tendo 18 anos de idade, estagia para caixeiro.

Empilhador - É o trabalhador cuja atividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

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

Rotulador(a) ou etiquetador(a) - É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Praticante - O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Ajudante de motorista - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respetivas mercadorias.

Trabalhadores de limpeza

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

Trabalhadores cobradores

Cobrador - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Trabalhadores telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que presta a sua atividade exclusiva ou predominantemente na receção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

Trabalhadores contínuos, porteiros e paqueteres

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda e de reprodução de documentos e o de endereçamento.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias ou veículos. Pode ainda ser encarregado de receção de correspondência.

Guarda - O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete - O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuos.

Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro (1.ª e 2.ª) - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os viveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o pei-

xe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; empra-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Será classificado de 1.ª ou 2.ª, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios) - É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e receção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos que façam parte do serviço; receção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

Profissionais de engenharia

Grau 1:

- a) Executa trabalho técnico, simples e ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projetos ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas complementares definidas e ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projetos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orien-

tar outros técnicos numa atividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3:

i) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomas de decisão

j) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;

k) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;

l) Atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;

m) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

n) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas in-vulgares e complexos;

o) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja atividade pode agregar ou coordenar;

p) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;

q) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4:

a) Primeiro nível supervisão direta e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projetos e outras;

c) 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 que lhe seja confiada; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação do seu objetivo, de prioridades relativas e de inter-

ferências com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direção de atividades com o fim de realização independente.

Grau 5:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja atividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas;

b) Chefia e coordena diversas atividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior, e é responsável pela planificação e gestão económica; possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objetivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objetivos finais e é somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente a política global de controlo financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 214,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 055,00 €

3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	942,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	882,00 €
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	828,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	778,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	723,00 €
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	685,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	670,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	642,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	638,00 €
12	Praticante e paquete	635,00 €

Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospetor de vendas e promotor de vendas que auferem comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 29 de outubro de 2020.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Vérter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

SINDEQ - Sindicato das Indústrias e Afins.

SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

SERS - Sindicato dos Engenheiros.

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

José Luis Carapinha Rei, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de novembro de 2020, a fl. 136 do livro n.º 12, com o n.º 164/2020, 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras à convenção colectiva de trabalho entre a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra e a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, com publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de novembro de 2018, e com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT aplica-se à actividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para

a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas actividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

2- Este CCT aplica-se em todo o território nacional.

3- O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020.

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

(...)

Cláusula 18.^a

(Retribuição)

(...)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efectuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 36,20 €.

(...)

Cláusula 20.^a

(Diuturnidades)

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 37,00 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

(...)

Cláusula 20.^a- A

(Subsídio de refeição)

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,30 €.

(...)

Cláusula 22.^a

(Ajudas de custo)

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 60,00 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quan-

tias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

a) Refeição 15,65 €;

b) Alojamento e pequeno-almoço 37,67 €.

(...)

CAPÍTULO XII

Questões gerais e transitórias

(...)

Cláusula 52.^a

(Cláusula de salvaguarda)

Mantêm-se em vigor as matérias que, entretanto não foram objecto de alteração, constantes do texto consolidado, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de novembro de 2018, e com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019.

(...)

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

1 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Director de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 214,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 055,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	942,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	882,00 €
5	Técnico de electrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direcção, operador mecanográfico de 1. ^a , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	828,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospector de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a , operador mecanográfico de 2. ^a , esteno-dactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. ^a , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	778,00 €

7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, esteno-dactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	723,00 €
8	Terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário, cozinheiro de 3.ª, conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	685,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	670,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	642,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	638,00 €
12	Praticante e pacote	635,00 €

Nota: A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, pracista, prospector de vendas e promotor de vendas que auferem comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º, do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil trabalhadores.

Lisboa, 29 de outubro de 2020.

Pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Filipa Alexandra Marques da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Filipa Alexandra Marques da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Verter Augusto da Silva Gomes, na qualidade de mandatário.

Lista de sindicatos filiados na Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

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

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Lista de sindicatos filiados na FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços

CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho.

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas.

Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas.

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 11 de novembro de 2020, a fl. 136 do livro n.º 12, com o n.º 166/2020, 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 NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L.ª e outra e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2019, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente ACT obriga, por um lado, as empresas signatárias, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os tra-

balhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2- O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente ACT abrange 2 empregadores e 101 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente ACT entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de janeiro de 2020.

2- O presente ACT será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 32.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

(...)

2- Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,28 €.

Este subsídio é devido por cada dia de trabalho prestado, nos termos do número 1.

Cláusula 61.^a

Igualdade salarial

É garantida a igualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras, assegurando-se o princípio de «salário igual para trabalho igual ou de igual valor».

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 00:

Director de fábrica
Director de serviços

Grupo 01:

Adjunto de director de fábrica
Adjunto de director de serviços

Grupo 1:

Chefe de serviços ou divisão
Encarregado geral
Tesoureiro

Grupo 2:

Chefe de compras
Chefe de secção

Chefe de vendas
Encarregado A
Guarda-livros
Secretário de direcção

Grupo 3:

Ajudante de guarda-livros
Encarregado B
Operador de computador

Grupo 4:

Caixa
Condutor-afinador de máquinas
Controlador de fabrico
Escriturário A
Esmerilador de artigos de laboratório
Gravador de artigos de laboratório
Maçariqueiro de artigos de laboratório
Motorista de pesados
Oficial de belga
Oficial de prensa
Oficial electricista
Oficial marisador
Serralheiro civil de 1.^a
Vendedor
Verificador ou controlador de qualidade

Grupo 5:

Escriturário B
Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 6:

Acabador de prensa
Condutor de máquinas (tubo de vidro)
Condutor de máquinas industriais
Dactilógrafo
Moldador de belga
Recepcionista-telefonista

Grupo 7:

Ajudante de motorista
Auxiliar de encarregado
Colhedor de prensa
Colhedor-moldador
Colhedor-preparador
Fiel de armazém
Preparador de ecrãs
Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 8:

Agente de serviços externos
Auxiliar de armazém
Cozinheiro
Caldeador
Colhedor de bolas

Colhedor de marisas
 Cortador a quente
 Pré-oficial

Grupo 9:
 Servente

Grupo 10:
 Alimentador de máquinas
 Auxiliar de laboratório
 Cortador
 Decalcador
 Escolhedor-embalador (tubo de vidro)
 Medidor de vidros técnicos
 Operador de máquina de serigrafia
 Roçador

Grupo 11:
 Servente de limpeza

Grupo 12:
 Praticante geral do 4.º ano

Grupo 13:
 Praticante de serralheiro civil do 2.º ano

Grupo 14:
 Praticante geral do 3.º ano
 Praticante de serralheiro civil do 1.º ano

Grupo 15:
 Praticante geral do 2.º ano

Grupo 16:
 Praticante geral do 1.º ano

Grupo 17:
 Aprendiz de serralheiro civil
 Aprendiz geral

10	767,00
11	753,50
12	650,50
13	645,00
14	642,50
15	640,00
16	637,50
17	635,00

Lisboa, 8 de setembro de 2020.

NORMAX - Fábrica de Vidro Científico, L.^{da}:

Silvino Leandro de Sousa, na qualidade de mandatário.

Vilabo - Vidros de Laboratório, L.^{da}:

Orlanda Marlene de Jesus Brás, na qualidade de gerente.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria Eteelvina Lopes Rosa Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Carlos Alberto Jesus Silva, na qualidade de mandatário.

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 9 de novembro de 2020, a fl. 135 do livro n.º 12, com o n.º 158/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	
00	1 878,50
01	1 568,00
1	1 310,50
2	1 093,00
3	1 044,00
4	1 027,50
5	973,00
6	947,00
7	895,00
8	810,50
9	795,50

Acordo de empresa entre a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Revisão global

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2019, nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito pessoal)

1- O presente AE obriga, por um lado a Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA (SGSP), cuja actividade principal é a transformação e comercialização de vidro automóvel e, por outro todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante 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 Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 137 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Âmbito temporal)

1- O presente acordo é válido pelo prazo de 12 meses, mantendo-se contudo em vigor enquanto não for substituído por novo instrumento de regulamentação colectiva.

2- A denúncia do presente acordo far-se-á por meio de carta registada, com aviso de recepção, dirigida à outra parte e será acompanhada de proposta de revisão.

3- O presente acordo entrará em vigor, nos termos da lei, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e o restante clausulado de expressão pecuniária efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020.

CAPÍTULO II

(Admissão)

Cláusula 3.ª

(Princípios gerais)

1- Apenas poderá ser admitido ao serviço da SGSP quem tenha completado 18 anos de idade, seja fisicamente apto para o exercício das funções para que seja contratado, possua no mínimo a escolaridade obrigatória ou outras habilitações escolares exigíveis ao desempenho dessas funções e, sempre que a lei o exija para o exercício da respectiva profissão, sejam titulares de carteira, cédula ou caderneta profissional.

2- No momento da admissão do trabalhador a empresa celebrará com este, por escrito e em duplicado, um contrato de

trabalho do qual conste, designadamente:

- a) Identificação das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Remuneração;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Eventuais condições específicas;
- g) Data da celebração;
- h) Duração do período experimental ou indicação da sua inexistência.

3- Para o preenchimento das vagas existentes a empresa apenas recorrerá a admissão de trabalhadores a ela alheios quando, de entre os profissionais ao seu serviço, não exista quem possua as qualificações exigidas para as funções a desempenhar. Neste caso deverá ser solicitado parecer prévio da CT, o qual terá de ser emitido no prazo máximo de 2 dias úteis após a recepção da comunicação.

4- Os trabalhadores que possuam curso oficial ou oficializado adequado às funções que vão exercer serão admitidos, pelo menos, com as categorias de pré-oficial, tirocinante ou estagiário do 2.º ano, conforme o caso.

5- Aos trabalhadores transferidos ou a transferir da Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA ou de qualquer filial para a SGSP é garantida a antiguidade correspondente à data de admissão no grupo.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

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

2- O período geral de experiência é de 15 dias, salvo para os casos de alta complexidade técnica e ou elevado grau de responsabilidade, em que período superior, não excedendo 120 dias, poderá ser fixado pelas partes.

3- Findo o período de experiência a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde e a data da admissão.

CAPÍTULO III

Categorias, promoções e acesso profissional

Cláusula 5.ª

(Designação das categorias e definição das funções)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados de harmonia com as suas funções nas categorias profissionais constantes do anexo II.

Cláusula 6.ª

(Promoção e acesso)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador a classe superior da mesma categoria ou à mudança para outra categoria profissional de natureza hierárquica superior a que corresponda grupo de retribuição mais elevado.

2- As condições específicas de admissão, promoção ou acesso aplicáveis na empresa são as constantes do anexo I.

Cláusula 7.^a

(Mapas de quotização sindical)

1- A SGSP obriga-se a proceder à cobrança das quotizações sindicais através do desconto nos salários dos trabalhadores, e a enviá-las aos sindicatos representativos dos trabalhadores, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, acompanhadas dos mapas de quotização sindical devidamente preenchidos.

2- Nos mapas de quotização sindical deverão constar o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização dos trabalhadores sindicalizados mencionando igualmente os trabalhadores em serviço militar, na situação de doente ou de sinistrado e os admitidos a termo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 8.^a

(Deveres da SGSP)

São deveres da SGSP:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;
- c) Promover e dinamizar a formação dos trabalhadores nos aspectos profissionais, de segurança e higiene no trabalho;
- d) Prestar aos sindicatos os esclarecimentos que por estes lhes sejam pedidos, necessários ao exercício das suas atribuições;
- e) Passar aos trabalhadores, em qualquer altura, no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta certificado de trabalho, contendo as informações de carácter profissional, quando expressamente solicitado;
- f) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores;
- g) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- h) Não exigir aos trabalhadores, no caso de alteração temporária das suas funções, trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional e ou possibilidades físicas.

Cláusula 9.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do presente acordo;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais, as funções que lhes forem confiadas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente privarem;
- d) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

e) Cumprir as instruções emitidas pelos superiores hierárquicos no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que sejam contrárias aos seus direitos e garantias consignados neste acordo e na lei;

f) Zelar, dentro do seu nível de competência, pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

g) Observar regulamentação interna elaborada em conformidade com as disposições deste acordo e da lei;

h) Comunicar, por escrito, à direcção de recursos humanos no prazo de quinze dias, eventual alteração de residência;

i) Não trabalhar em concorrência com a empresa.

Cláusula 10.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à SGSP:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de intervir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Diminuir ou modificar as condições de trabalho, retribuição e demais regalias, salvo nos casos previstos neste acordo;

d) Baixar a categoria ou classe de qualquer trabalhador salvo os casos previstos neste acordo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela SGSP ou pessoa ou entidade por ela indicada;

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir ou readmitir um trabalhador, mesmo com ou sem acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

h) Obrigar os trabalhadores a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

2- A prática pela empresa de qualquer acto em contravenção do disposto nas alíneas anteriores constitui violação do contrato de trabalho, dando ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

Cláusula 11.^a

(Integração dos trabalhadores da SGSP em empresas associadas)

1- Em caso de transmissão de exploração, fusão ou constituição de novas empresas em que a SGSP participe no respectivo capital social, aos trabalhadores da SGSP que nelas venham a ser integrados é assegurado o direito de optarem ou pela aplicação integral do presente acordo ou pelo regime global que, por virtude da integração, lhes seria aplicável.

2- Em caso de opção pela aplicação do presente acordo a SGSP assegurará que a nova entidade patronal se responsabilize pelo cumprimento de todas as obrigações nele previstas.

3- Apenas se consideram abrangidas pelo regime previsto nos números anteriores as situações criadas a partir da entrada em vigor do presente acordo.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 12.^a

(Período normal de trabalho semanal)

1- O horário de trabalho anual é de 1752 horas, distribuídas, no caso de trabalhadores não integrados nas escalas de trabalho em regime de laboração contínua, de 2.^a a 6.^a feira.

2- Na laboração contínua as «folgas negras» que resultarem destas reduções serão marcadas nas férias, Natal, Ano Novo, Páscoa ou fim-de-semana. As datas das actuais «folgas negras» poderão, em consequência, sofrer alteração em função das necessidades de manutenção.

3- O período normal de trabalho diário para os trabalhadores não integrados em regime de turnos será interrompido por um intervalo não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

4- Consagrando a tradição existente na empresa, no dia 9 de janeiro, data do aniversário da SGSP, haverá uma homenagem aos trabalhadores que perfizerem 25 e 35 anos de antiguidade.

A forma que revestirá esta homenagem terá o consenso da comissão de trabalhadores ou comissão sindical.

Inserido no mesmo âmbito, a empresa realizará e custeará, anualmente, um almoço por equipa e ou grupo de trabalhadores.

Cláusula 13.^a

(Trabalho por turnos)

1- Em regra a elaboração dos horários de trabalho e escalas de serviço para os trabalhadores em regime de turnos deve ser feita para prazos de, pelo menos, 12 meses. Os horários e escalas referidos, que deverão ser afixados, apenas poderão prever a mudança de turnos após o dia de descanso semanal.

2- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os interessados e o responsável pelo serviço com 16 horas de antecedência. Este prazo poderá não ser observado em casos de comprovada força maior. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

3- Quando os trabalhadores sejam convocados para escalas de serviço, em situações que não sejam de força maior ou em circunstâncias ou condicionalismos imprevisíveis, será considerado trabalho suplementar o serviço prestado se não tiverem sido convocados com a antecedência mínima de doze horas.

4- Quando a empresa necessitar de passar um trabalhador de horário normal para horário de turno só o poderá fazer após o dia de descanso semanal.

5- No caso previsto no número anterior os trabalhadores substitutos têm direito a receber, como acréscimo de retribuição

mensal, a parte proporcional do subsídio de turnos respectivo, excepto se o horário em regime de turnos coincidir com o seu horário anterior.

6- Se o período de substituição temporária referido no número anterior incluir dia ou dias considerados de descanso semanal, no horário que o trabalhador vinha praticando, o trabalhador terá direito ao pagamento desses dias, na primeira semana de substituição, calculado como trabalho prestado em dia de descanso semanal.

7- Os trabalhadores que completem 15 anos de serviço efectivo em regime de turnos terão preferência no preenchimento de postos de trabalho com outro regime de horário, desde que expressamente o requeiram e possuam as qualificações exigidas para o desempenho da função.

8- Qualquer trabalhador impossibilitado, por razões de acidente ou doença profissional, de continuar a prestar trabalho em regime de turnos, passará ao horário normal e, se necessário, será reconvertido de acordo com o estabelecido no capítulo XVI.

9- A impossibilidade referida no número anterior terá de ser reconhecida por médico indicado pela empresa. Se o trabalhador não concordar com o parecer emitido pelo médico indicado pela empresa, poderá pedir a observação por junta médica constituída pelo delegado de saúde, por um médico designado pela SGSP e outro designado pelo trabalhador.

10- Os trabalhadores em regime de turnos têm direito a descanso obrigatório após cinco dias de trabalho consecutivo.

11- Os trabalhadores sujeitos a regime de turnos não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido. A substituição deverá verificar-se nas quatro horas seguintes. O período excedente será remunerado como trabalho suplementar e a empresa terá de garantir o transporte do trabalhador.

12- O período de trabalho diário dos trabalhadores que prestam serviço em regime de três turnos contínuos com folga alternada, não poderá exceder oito horas e deverá ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, para descanso ou refeição, que será contado como tempo efectivo de serviço.

Cláusula 14.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

3- O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

4- O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade quando do haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

5- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

6- Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem admissão de trabalhadores;

7- Quando se verificarem casos de força maior;

8- Quando a empresa esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

9- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela respectiva hierarquia, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

10- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

11- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

a) Deficientes;

b) A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 10 anos de idade e as trabalhadoras lactantes durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

c) Menores.

Cláusula 15.^a

(Limites ao trabalho suplementar)

1- Nenhum trabalhador poderá prestar mais de 2 horas suplementares por dia, salvo casos excepcionais.

2- O limite máximo de horas suplementares não deve exceder 150 horas anuais.

Cláusula 16.^a

(Descanso compensatório)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador direito a 1 dia completo de descanso num dos 3 dias seguintes, sem prejuízo da retribuição.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar, desde que superior a 4 horas, confere direito a 1 dia completo de descanso, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 17.^a

(Desempenho de outras funções)

1- Quando o interesse da empresa o exija, pode à SGSP encarregar temporariamente um trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do seu contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando dessa mudança resultará o desempenho de funções correspondente a categoria profissional superior àquela em que está integrado, o trabalhador receberá, enquanto se mantiver nessa situação, a retribuição mínima fixada para essa categoria.

3- Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 interpolados, contados num período de dois anos, o trabalhador manterá, quando regressar às suas anteriores funções, o direito à retribuição superior que recebeu, até que tal dife-

rença seja absorvida pelos aumentos salariais estabelecidos convencionalmente.

4- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 alternados, estes contados num período de 2 anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

5- Para efeitos de aquisição do direito à categoria nos termos do número anterior não conta o tempo de substituição do trabalhador ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho, durante os primeiros doze meses, ou por motivo da prestação de serviço militar.

6- A situação prevista no número 1 resultará de designação prévia escrita excepto em casos de urgência, em que poderão ser feitas oralmente, casos em que deverá ser confirmada, por escrito, no prazo máxima de dois dias úteis.

Cláusula 18.^a

(Desempenho de funções inerentes a diferentes categorias)

Sempre que um trabalhador exerça funções inerentes a diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a retribuição estipulada para a mais elevada.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.^a

(Princípios gerais)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho. A retribuição compreende a remuneração de base de todas as outras prestações regulares e feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie. Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro, em numerário, por transferência bancária ou por outro meio acordado com o trabalhador, até ao último dia útil de cada mês.

3- O local de pagamento será o local de trabalho. Sendo outro o local de pagamento acordado, o tempo gasto na deslocação, para os de recebimento, será considerado como tempo de serviço e como tal remunerado.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste nome completo, número de inscrição na Caixa de Previdência, feriado a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho suplementar, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 20.^a

(Conceito)

1- Para efeitos de abonos e descontos considera-se:

a) Remuneração base mensal - a constante do anexo IV a este acordo para a categoria e grupo em que o trabalhador se enquadre;

b) Retribuição mensal - a resultante da regra anterior, acrescida do montante prémio de antiguidade a que, nos termos da cláusula 23.^a, o trabalhador tiver direito;

c) Para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal, a retribuição média do trabalhador é constituída pela sua remuneração de base, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidas;

d) Retribuição diária - a resultante da seguinte fórmula:

$$RD = \frac{\text{Retribuição mensal}}{30}$$

e) Retribuição horária - a resultante da seguinte fórmula:

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

RM = retribuição mensal;

n = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.^a

(Abonos para falhas)

Os trabalhadores classificados como tesoureiros têm direito a um abono mensal para falhas de 85,38 € enquanto exercerem essas funções, sendo esse abono devido também com os subsídios de férias e Natal.

Cláusula 22.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato ou no ano em que tenham gozado licença sem vencimento, os trabalhadores receberão um subsídio de importância proporcional ao do tempo de trabalho prestado.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- Sempre que, por motivo de doença, os trabalhadores não auferirem a integralidade do subsídio de Natal, a empresa pagará o montante previsto no número anterior acrescido da diferença necessária a garantir a percepção daquela integralidade.

6- No caso em que regressem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

7- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

8- O subsídio de Natal será pago com o vencimento do mês de novembro.

Cláusula 23.^a

(Prémio de antiguidade)

1- Os trabalhadores da SGSP terão direito a um prémio mensal nos seguintes termos:

De 5 a 9 anos	-	44,95 €
De 10 a 14 anos	-	78,92 €
De 15 a 19 anos	-	93,03 €
De 20 a 24 anos	-	115,64 €
De 25 a 29 anos	-	138,25 €
Mais de 30 anos	-	166,59 €

Os valores fixados no quadro atrás sofrerão automaticamente a actualização percentual que se verificar para a actualização da tabela salarial.

Cláusula 24.^a

(Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado)

1- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, em dia de feriado ou em dia de descanso complementar confere ao trabalhador o direito de receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária normal.

2- O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou um dia de retribuição, calculada nos termos do número 1 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou mais de quatro horas respectivamente em qualquer desses dias.

3- O trabalho nocturno prestado nos dias referidos no número 1 da presente cláusula confere ainda ao trabalhador o direito ao acréscimo de 25 %, calculado sobre a sua retribuição horária.

4- Sempre que a prestação do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado se verifique durante o horário normal de qualquer refeição, os trabalhadores terão direito a essa mesma refeição, fornecida gratuitamente.

5- O disposto nos números 1, 2 e 4 aplica-se integralmente aos trabalhadores em regime de turnos, havendo ainda lugar ao pagamento de uma verba de 67,93 € a todos os trabalhadores que prestem serviço em:

- 1 de janeiro das 0h00 às 8h00;
- 24 de dezembro das 16h00 às 24h00;
- 25 de dezembro das 0h00 às 8h00;
- 31 de dezembro das 16h00 às 24h00.

Cláusula 25.^a

(Retribuição e subsídio de férias)

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início

daquele período.

2- Além da retribuição referida no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- O subsídio de férias será pago antes do início das férias (e em conjunto com a retribuição correspondente) ou, quando as mesmas sejam gozadas em dois ou mais períodos, antes do início do gozo do período de maior duração.

Cláusula 26.^a

(Remuneração do trabalho por turnos)

1- Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos, folga alternada, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 25,5 % do vencimento base do grupo H (349,40 €).

2- Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos, folga alternada e três turnos rotativos, folga fixa ao domingo, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 20,5 % do vencimento base do grupo H (280,89 €).

3- Os trabalhadores em regime de dois turnos, folga fixa aos domingos, têm direito a um acréscimo mensal no valor correspondente a 15,5 % do vencimento base do grupo H (212,38 €).

4- O acréscimo referido nos números anteriores inclui a remuneração fixada neste acordo para o trabalho nocturno.

5- Os trabalhadores em regime de 3 turnos rotativos têm, no horário das 0h00 às 8h00, direito a ceia.

6- Se o trabalhador afecto a regime de turnos passar, por conveniência da empresa, a regime de trabalho normal, o valor do subsídio de turno ser-lhe-á mantido até final do ano, em rubrica separada. No entanto, e por ocasião das revisões salariais posteriores, esse valor será reduzido a 75 %, 50 %, 25 % e 0 %, respectivamente, nos 1.º, 2.º, 3.º e 4.º anos.

Considera-se trabalhador afecto a regime de turnos aquele que se encontre nesse regime há, pelo menos, seis meses consecutivos.

7- O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a um regime de turno menos gravoso, manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de doze meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

8- Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e Natal observar-se-á o seguinte:

Subsídio de férias

Se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração, no subsídio de férias, do valor integral do subsídio correspondente aquele regime de turno.

Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de janeiro do mesmo ano.

Subsídio de Natal

Se o trabalhador tiver, desde 1 de janeiro a 31 de outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração, no subsídio de Natal do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno.

Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de janeiro e 31 de outubro.

9- Os trabalhadores que laborem em regime de turnos há 20 ou mais anos e o deixem de fazer por vontade da empresa, mantêm o direito a receber o subsídio tal como se vinha efectuando.

10- Os trabalhadores que laborem em regime de três turnos/quatro equipas terão direito a um subsídio no valor de 9,13 € por cada sábado ou domingo de presença, pagável mensalmente.

Cláusula 27.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50, 75 e 100 %, respectivamente na 1.ª, 2.ª e 3.ª hora e seguintes.

2- O limite de 150 horas anuais, previsto no número 2 da cláusula 15.^a, apenas poderá ser excedido por motivos absolutamente excepcionais, com conhecimento à comissão sindical da empresa, sendo as horas efectuadas remuneradas com um acréscimo de 250 % sobre a retribuição normal.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20h00 ou antes das 8h00 será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno e do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20h00, obrigando-se ainda a SGSP, a assegurar o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 28.^a

(Remuneração do trabalho nocturno)

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

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária do trabalhador.

Cláusula 29.^a

(Subsídio de prevenção)

1- Considera-se que um trabalhador faz serviço de assistência em regime de prevenção quando efectivamente participa da responsabilidade de funcionamento de uma fábrica ou instalações num período de fim-de-semana ou feriado ou durante a semana, encontrando-se localizável na área da sua residência e à disposição da empresa.

2- Os trabalhadores integrados em escalas de prevenção terão direito a:

– 41,40 €, por cada dia de prevenção, em dia de descanso ou feriado;

– 23,99 €, por cada dia de prevenção, em dia de trabalho normal.

3- Ao trabalhador integrado em escalas de prevenção, quando chamado a prestação de serviço, é-lhe aplicado o regime previsto nas cláusulas 14.^a, 16.^a, 24.^a e 27.^a

4- A empresa assegurará o transporte ao pessoal chamado para o trabalho a realizar no período de prevenção.

5- A prestação efectiva de trabalho pelos trabalhadores inseridos em escalas de prevenção só se verificar quando requisitada pelo responsável, na altura, pelo sector.

Cláusula 30.^a

(Prémio de vendas)

1- Caso venha a ser cumprido o orçamento de vendas (51 376 183,40 euros) para o ano de 2000, todo os trabalhadores receberão, no mês de janeiro do ano de 2001, o valor correspondente a 0,5 % do seu vencimento base e, caso seja trabalhador em regime de turnos, acrescido do valor correspondente ao subsídio de turno.

2- Para futuras negociações partir-se-á do princípio de que os aumentos serão encontrados através de uma vertente fixa (tabela salarial e outras cláusulas de expressão pecuniária) e uma vertente variável a negociar em função do volume de vendas a partir de uma base mínima de 0,5 %.

Cláusula 31.^a

(Prémio extraordinário)

No ano de 2020 todos os trabalhadores receberão um prémio extraordinário no montante líquido de 600,00 €, a liquidar em 3 prestações iguais e sucessivas a primeira a vencer em agosto (com o pagamento do vencimento) e as demais de igual forma nos meses de setembro e outubro 2020.

CAPÍTULO VII

Transferências e deslocações

Cláusula 32.^a

(Local de trabalho)

Em caso de omissão no contrato individual de trabalho, entende-se por local de trabalho a instalação da empresa para a qual o trabalhador foi admitido ou transferido nos termos do presente acordo.

Cláusula 33.^a

(Transferências)

1- Entende-se por transferência toda a deslocação definitiva do trabalhador do local de trabalho, definido nos termos da cláusula anterior, para qualquer outro.

2- A SGSP só pode transferir qualquer trabalhador mediante o seu acordo escrito ou sempre que a transferência resulte da mudança de local de todo ou de parte das instalações ou da unidade de produção onde o trabalhador esteja colocado, sem prejuízo, neste último caso, da aplicação das disposições legais vigentes sobre a matéria.

3- Em caso de transferência do trabalhador que implique a mudança de residência, a SGSP obriga-se ao pagamento de:

a) Todas as despesas directamente impostas pela mudança de residência, designadamente as despesas de viagem do trabalhador e do seu agregado familiar e de transportes do seu mobiliário;

b) Um subsídio, a ser pago na data da transferência, no valor de 10 % da retribuição total do ano anterior ao da transferência, no mínimo de 571,87 €, para ocorrer aos encargos com a instalação da nova residência;

c) Por ocasião da transferência o trabalhador transferido será dispensado da comparência ao serviço durante cinco dias.

Cláusula 34.^a

(Deslocações - Princípios gerais)

1- São pequenas deslocações as que permitam a pernoita do trabalhador no seu domicílio habitual e grandes todas as restantes.

2- Têm direito a um abono equivalente a 26 % do preço do litro da gasolina super por quilómetro percorrido, todos os trabalhadores que utilizem, na deslocação, viatura própria.

3- O abono referido no número anterior não será devido se a empresa se opuser à utilização, pelo trabalhador, da sua viatura.

Cláusula 35.^a

(Regime das pequenas deslocações)

Nas pequenas deslocações o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento de refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo ou lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, do tempo de trajecto, na parte em que exceda o habitualmente despendido.

Cláusula 36.^a

(Regime das grandes deslocações)

1- Nas grandes deslocações, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento integral das despesas de transporte, alimentação e alojamento durante o período da deslocação;
- b) Nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas, a um abono diário de 8,33 €, a ser pago antes da partida;
- c) Nas deslocações ao estrangeiro, a um abono diário de 16,61 €, a ser pago antes da partida;
- d) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto de e para o local de trabalho, na parte em que exceda o habitualmente despendido pelo trabalhador;
- e) A um período suplementar de descanso remunerado de 2 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação território nacional, sendo as despesas de viagem suportadas pela empresa. Por interesse do trabalhador os dias de descanso a que alude esta alínea poderão ser gozados imediatamente a seguir à chegada;
- f) A um período suplementar de descanso remunerado de 5 dias úteis por cada período de 60 dias consecutivos de deslocação no estrangeiro, sendo as despesas de viagem supor-

tadas pela empresa.

2- Sempre que a deslocação exceder um período superior a 30 dias consecutivos, o trabalhador tem ainda direito a ser dispensado do trabalho no dia anterior ao da partida.

3- O abono referido na alínea *b)*, do número 1 é igualmente devido nos dias de descanso semanal e feriados, independentemente da prestação de trabalho.

4- Em caso algum poderão os dias referidos nas alíneas *d)* e *e)* ser descontados nas férias a que o trabalhador tiver direito.

5- As alíneas *a)* e *b)* do número 1 poderão ser substituídas por uma verba global, a acordar entre as partes.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 37.^a

(Descanso semanal)

Salvo as exceções expressamente previstas no presente acordo de empresa, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último de descanso semanal obrigatório.

Cláusula 38.^a

(Feriados)

1- São feriados:

- a)* 1 de janeiro;
- 18 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.

b) O dia em que em cada concelho for feriado municipal ou na falta deste o dia de Quinta-Feira de Ascensão ou outro com significado local e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 39.^a

(Férias)

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 25 (23+2) dias úteis de férias.

2- No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho, a efectuar até 31 de dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3- 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 a retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

4- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano como se estivesse ininterruptamente ao serviço; se não puder gozar as férias no ano da cessação do impedimento, poderá gozá-las no 1.º trimestre do ano subsequente.

5- Cessando o contrato por qualquer forma, o trabalhador receberá a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação e o respectivo subsídio. Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador receberá ainda a retribuição correspondente a esse período e o respectivo subsídio.

6- Os 2 dias de férias adicionais acordados na negociação do AE para 2014 (24.º e 25.º dia), vão ser gozados pelos trabalhadores fora dos calendários, isto é, serão gozados por acordo entre o trabalhador e a sua chefia até final do ano. Em vista do futuro a concretização do gozo destes 2 dias deve ser suficientemente flexível para permitir outra solução se necessário.

Cláusula 40.^a

(Marcação do período de férias)

1- A marcação do período de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a empresa elaborará o mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores.

3- No caso previsto no número anterior, a SGSP só pode marcar o período de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Em princípio, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser, se possível, concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- Por acordo das partes, as férias poderão ser gozadas em dois períodos interpolados.

6- A SGSP afixará, até 31 de março de cada ano, o mapa definitivo de férias.

7- O período de férias será alterado sempre que, na data do seu início, o trabalhador esteja temporariamente impedido de as gozar por facto que lhe não seja imputável.

8- Os períodos de férias terão sempre início em dia útil.

9- Para os trabalhadores do regime de turno a marcação de férias far-se-á nas seguintes condições:

– 15 dias úteis serão marcados no período compreendido entre 1 de junho a 31 de outubro;

– 7 dias úteis serão marcados na época do Natal e ou no Natal e Páscoa.

Cláusula 41.^a

(Doença no período de férias)

Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto in-

formada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, na data que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 42.^a

(Violação do direito a férias)

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos do presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta e o respectivo subsídio.

Cláusula 43.^a

(Faltas - Definição)

1- Falta e 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 respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 44.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São justificadas as previstas nas cláusulas seguintes e injustificadas todas as restantes.

Cláusula 45.^a

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas:

a) As faltas motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar;

b) As faltas motivadas pelo exercício de funções em associações sindicais;

c) As faltas dadas no exercício de funções em instituições de Segurança Social ou na qualidade de delegado sindical ou número da comissão ou subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação respetiva;

d) As faltas dadas por motivo de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pais, filhos, genros noras, sogros, enteados e padrastrós, durante cinco dias consecutivos;

e) As faltas dadas por motivo de falecimento de avós, netos, bisavós, bisnetos, irmãos, cunhados ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador durante dois dias consecutivos;

f) As faltas motivadas pela realização de provas de frequência ou exames finais de cursos de valorização profissional, durante os dias em que se efetuam as provas;

g) As faltas dadas por ocasião do casamento, até onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

h) As faltas determinadas pela participação em reuniões da comissão paritária para que sejam convocados;

i) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela

SGSP;

j) As faltas motivadas pela comparência a consultas médicas, durante o tempo considerado indispensável;

k) As faltas motivadas por doação benévola de sangue, no dia da doação;

l) Necessidade de tratar de assuntos particulares, não podendo exceder 4 horas por mês, devendo as situações previsíveis ser comunicadas à chefia com, pelo menos, 24 horas de antecedência. Em caso de imprevisibilidade, deve ser apresentada justificação, que pode ser verbal.

2- Os prazos referidos nas alíneas *d)*, *e)* e *e)* contam-se a partir do dia imediato àquele em que o trabalhador teve conhecimento do acontecimento, mantendo o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia do conhecimento.

Cláusula 46.^a

(Regime de faltas dos representantes dos trabalhadores)

1- A SGSP obriga-se a suportar integralmente a retribuição daqueles dos seus trabalhadores que tiverem sido eleitos dirigentes de associações sindicais e que nestas exerçam funções a tempo inteiro, nos termos do número seguinte.

2- O disposto no número anterior apenas é aplicável a um número máximo de 2 trabalhadores, a designar pelas associações sindicais que representem na empresa mais de 200 trabalhadores.

3- Aos restantes trabalhadores eleitos dirigentes ou delegados sindicais, bem como aos membros da comissão e subcomissões de trabalhadores, são atribuídos os créditos de horas respectivos reconhecidos na legislação aplicável.

Cláusula 47.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

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

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores mencionados no número 3, da cláusula 78.^a para além dos créditos de horas aí mencionados;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo.

Cláusula 48.^a

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

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

Cláusula 49.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Sempre que o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que lhe não seja imputável e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social e do disposto nos regulamentos aplicáveis, referidos na cláusula 87.^a

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

Cláusula 50.^a

(Regresso do trabalhador)

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de quinze dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao posto de trabalho.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 51.^a

(Encerramento temporário por facto não imputável aos trabalhadores)

No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes deste acordo ou das leis gerais de trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

Cláusula 52.^a

(Licença sem retribuição)

1- A SGSP poderá conceder, a pedido dos interessados, licenças sem retribuição, nos termos da lei.

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

O contrato individual de trabalho pode cessar:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 54.^a

(Por mútuo acordo)

1- É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa, e dele será enviada cópia ao sindicato.

3- São nulas as cláusulas do acordo revogatório referido no número 2, se quando as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4- No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no número 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5- No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devido a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 55.^a

(Caducidade)

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 56.^a

(Rescisão do contrato com justa causa)

1- Constitui justa causa de rescisão do contrato, por parte da empresa, o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- d) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores

da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

2- A rescisão do contrato nos termos do número anterior depende sempre de processo disciplinar elaborado em conformidade com o presente acordo.

Cláusula 57.^a

(Justa causa de rescisão por iniciativa trabalhador)

Ao trabalhador é lícito rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

b) Falta culposa de pagamento pontual de retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

d) Aplicação de sanção abusiva;

e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 58.^a

(Consequências da rescisão pela SGSP)

1- Em caso de despedimento do trabalhador pela SGSP, a inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado, a inexistência de processo disciplinar ou a sua nulidade determinam a nulidade do despedimento que tiver sido declarado, mantendo o trabalhador o direito à retribuição e a todas as regalias que deveria normalmente ter auferido desde e a data do despedimento até à data da sentença, bem como a reintegração na SGSP no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2- Em substituição da reintegração na SGSP o trabalhador poderá optar por uma indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo, contudo, ser inferior a três meses. O tempo decorrido até à data da sentença será contado para efeitos de determinação da antiguidade do trabalhador.

3- Tratando-se de candidatos a corpos gerentes de associações sindicais ou dirigentes, delegados sindicais, e membros da comissão ou subcomissões de trabalhadores, em exercício de funções ou que tenham cessado funções há menos de cinco anos ou, ainda de trabalhadores que tenham sido membros de piquetes de greve ocorrida nos últimos meses cujos nomes tenham sido previamente indicados à empresa,

a indemnização devida corresponderá ao dobro da que lhe caberia nos termos do número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 59.^a

(Consequências da rescisão com justa causa por iniciativa do trabalhador)

Cessando o contrato de trabalho por despedimento com justa causa por iniciativa do trabalhador, nos termos das alíneas b) a f) da cláusula 57.^a este terá direito à indemnização prevista no número 2 da cláusula 58.^a

Cláusula 60.^a

(Denúncia unilateral por parte do trabalhador)

1- O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

Cláusula 61.^a

(Despedimento de representantes dos trabalhadores)

1- O despedimento de membros de corpos gerentes das associações sindicais, de delegados sindicais, de membros da comissão e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadas fica sujeito ao disposto nos números seguintes durante o desempenho das suas funções e até cinco anos após o seu termo.

2- Elaborado o processo disciplinar, nos termos do presente acordo, o despedimento só pode ter lugar por meio de acção 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.

3- No caso referido na última parte do número anterior nota de culpa e a cópia do processo disciplinar serão enviadas ao sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito para efeito de emissão do respectivo parecer.

4- Para efeitos desta cláusula, entende-se por corpos gerentes das associações sindicais os órgãos executivos, jurisdicional, fiscalizador e consultivo e a mesa da assembleia geral ou órgãos equivalentes, bem como os órgãos regionais previstos nos respectivos estatutos, desde que, num caso e noutro, os respectivos membros sejam eleitos.

CAPÍTULO X

Disciplina no trabalho

Cláusula 62.^a

(Competência disciplinar)

A SGSP tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço competindo-lhe o exercício de tal poder com observância das normas consignadas na lei e no presente acordo.

Cláusula 63.^a

(Obrigatoriedade do processo disciplinar)

A acção disciplinar exerce-se obrigatoriamente por via do processo disciplinar, salvo se a sanção for a de repreensão simples.

Cláusula 64.^a

(Formalidades)

1- O processo disciplinar é escrito e deve ser instaurado, sob pena de caducidade (do direito de perseguição disciplinar), nos 60 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico, com competência disciplinar, teve conhecimento da presumível infracção.

Se porém tiverem decorrido mais de 30 dias sobre a data em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem que o processo disciplinar tenha sequer sido iniciado, não poderá ser aplicada a sanção disciplinar de despedimento.

2- Independentemente da natureza da infracção, o processo disciplinar conterà sempre a ausência do trabalhador.

3- Sempre que ao trabalhador sejam imputados factos susceptíveis de serem considerados justa causa de despedimento, a empresa comunicará por escrito àquele e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de nota de culpa.

4- A nota de culpa conterà a descrição fundamentada dos factos imputáveis ao trabalhador, bem como as normas consideradas violadas.

5- O trabalhador dispõe do prazo de cinco dias úteis para apresentar a sua resposta à nota de culpa, bem como deduzir os elementos que considera relevantes à descoberta da verdade.

6- A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que lhe seja entregue cópia do processo.

7- Findo o processo disciplinar, o instrutor elaborará um relatório final no qual se pronunciará, designadamente, sobre a materialidade dos factos imputados, sua qualificação e gravidade e poderá propor a sanção a aplicar.

8- Sempre que a sanção proposta seja o despedimento, cópia do relatório do instrutor será enviada à comissão de trabalhadores.

9- O processo disciplinar deverá, sob pena de caducidade, estar concluído no prazo de 180 dias, a contar da entrega da nota de culpa, podendo, no entanto, este prazo ser alargado até ao limite legal nos casos de maior complexidade ou dificuldade e desde que devidamente fundamentados no processo pelo instrutor.

10- O processo considera-se concluído com a comunicação pessoal da decisão final ou com a sua remessa, sob registo, para o domicílio do trabalhador, constante do processo individual.

Cláusula 65.^a

(Suspensão preventiva)

1- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores em efectividade de função não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 66.^a

(Sanções disciplinares)

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho até doze dias;
- d) Despedimento.

2- A suspensão da prestação do trabalho não pode exceder, em cada ano civil, o total de 30 dias.

3- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

4- A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea c) do número 1 não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

5- A empresa deverá comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinam.

Cláusula 67.^a

(Registo de sanções)

A sanção disciplinar constará de registo próprio, que será facultado aos trabalhadores sempre que o requeiram e ao sindicato em que estejam inscritos, quando autorizados por aqueles.

Cláusula 68.^a

(Sanções abusivas)

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

- a) Haver legitimamente reclamado individual ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, instituições de Segurança Social, comissão ou subcomissões de trabalhadores e comissão paritária;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

Cláusula 69.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador, nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

Cláusula 70.^a

(Parentalidade)

1- A empresa assegurará às trabalhadoras grávidas, puéperas ou lactantes as condições de segurança e saúde no trabalho, de modo a evitar a exposição a riscos para a sua segurança e saúde.

2- É garantido às mulheres trabalhadoras o direito a receber a mesma retribuição que os homens trabalhadores em trabalho igual ou de valor igual.

3- Além do estipulado no presente acordo para a generalidade dos trabalhadores, são ainda assegurados os seguintes direitos de protecção da parentalidade:

a) A mãe e o pai trabalhadores, por nascimento de filho, têm direito a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias, podendo partilhar entre si esse período de licença, com excepção de 6 semanas a seguir ao parto que são exclusivas da mãe;

b) A licença referida na alínea anterior 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 as 6 semanas iniciais exclusivas da mãe;

c) A licença por parto de nado-morto é equiparado à licença parental inicial;

d) A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança.

No caso de não haver lugar a amamentação, qualquer dos progenitores tem direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, até esta perfazer 1 ano de idade, desde que ambos exerçam atividade profissional.

4- A empresa deve afixar nas suas instalações toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade.

Cláusula 71.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Sem prejuízo de tratamento mais favorável previsto na Lei n.º 116/1997, de 4 de novembro, os trabalhadores do quadro de pessoal permanente da empresa que frequentem cursos oficiais ou oficializados que contribuam para a sua valorização profissional têm direito:

a) A abandonar o local de trabalho, sem perda de retribuição, às 16 horas dos dias em que tenham aulas;

b) A dispensa da prestação de trabalho, sem perda de retribuição nos dias em que tenham provas de exame final ou de frequência;

c) A um complemento anual para despesas escolares nos termos previstos no número 2;

d) A um dia de dispensa por ano e por disciplina, até ao máximo de oito, para preparação de exames, sem perda de retribuição.

2- O complemento anual para despesas escolares referido na alínea c) do número anterior - no valor máximo de 40 % do salário base do grupo G será processado da seguinte forma:

a) No início do ano escolar, o equivalente a dois terços das despesas com matrículas e livros, documentalmente comprovadas, até ao máximo de um terço da verba anual;

b) Em cada um dos oito meses seguintes, a 1/12 do montante máximo anual.

3- São deveres específicos dos trabalhadores-estudantes:

a) Apresentar no início do ano escolar documento comprovativo da matrícula nos respectivos cursos;

b) Apresentar, nos dez dias subsequentes ao termo de cada período escolar, documento comprovativo da respectiva assiduidade;

c) Apresentar, no final do ano escolar, documento comprovativo do aproveitamento em, pelo menos, 50 % das disciplinas em que estiver inscrito;

d) Indicar, no início do ano escolar, o horário de funcionamento das aulas e suas eventuais alterações.

4- O cumprimento do estipulado no número anterior é condição indispensável para que o trabalhador possa beneficiar dos direitos estabelecidos no número 1.

Cláusula 72.^a

(Formação e reciclagem)

A empresa fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, o qual deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

a) Cursos, seminários ou estágios a realizar no país ou no estrangeiro;

b) Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;

c) Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

CAPÍTULO XII

(Segurança e saúde no trabalho)

Cláusula 73.^a

(Princípios gerais)

A SGSP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de saúde e a prover os locais com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 74.^a

(Medicina no trabalho)

A SGSP manterá em funcionamento um serviço de medicina no trabalho preventiva, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a quem compete:

a) Exames médicos que em função do exercício da actividade profissional se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento ao serviço de segurança ou da comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Promover através do serviço de segurança ou da comissão de segurança a consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de segurança e saúde.

CAPÍTULO XIII

Exercício da actividade sindical na empresa

Cláusula 75.^a

(Princípio geral)

À SGSP é vedada qualquer interferência na actividade sindical e organização dos trabalhadores a nível da empresa.

Cláusula 76.^a

(Comunicação à empresa)

1- Os sindicatos obrigam-se a comunicar à SGSP a identificação dos dirigentes e delegados sindicais, bem como dos membros das comissões sindicais, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia em locais reservados às comunicações sindicais.

2- Idêntico procedimento será observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 77.^a

(Atribuições das comissões e delegados sindicais)

As comissões intersindical, sindical e os delegados sindicais têm competência para interferir, apresentar propostas e ser consultados em tudo o que respeite a defesa dos interessados sócio profissionais dos trabalhadores podendo, para o efeito, circular livremente nas instalações da empresa dentro das horas normais de serviço.

Cláusula 78.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, elementos da comissão de trabalhadores delegado sindicais e ainda os trabalhadores que desempenhem funções em instituições de Segurança Social ou na comissão paritária, têm direito de exercer normalmente as suas funções nos locais de trabalho ou fora dele sem que de tal exercício resulte prejuízo para os direitos regalias ou garantias previstos na lei ou neste acordo.

2- Os dirigentes sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, do crédito estabelecido na cláusula 46.^a do presente acordo.

3- Para o exercício das funções dispõe cada delegado sindical de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado membro da comissão sindical ou intersindical.

Cláusula 79.^a

(Instalações para as organizações representativas dos trabalhadores)

1- A SGSP é obrigada a manter sempre à disposição dos delegados sindicais e da comissão de trabalhadores, para seu uso exclusivo, uma sala no interior da empresa, adequada ao exercício das suas funções, para cada uma das estruturas representativas dos trabalhadores.

2- A SGSP é obrigada a pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores locais adequados para a afixação de documentos formativos e informativos, de natureza laboral,

sindical ou de interesse geral, não pondo qualquer dificuldade à sua entrega e difusão, tendo aqueles o cuidado de não prejudicar a laboração.

Cláusula 80.^a

(Reuniões com a administração)

1- A comissão sindical ou intersindical da empresa reúne, de comum acordo, com a administração ou seus representantes, sempre que uma ou outra das partes o julgarem conveniente, dentro do horário normal de trabalho e sem perda de retribuição. Em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- Para cada reunião referida no número anterior, as partes terão conhecimento prévio da agenda a tratar e das respectivas propostas. Destas reuniões serão lavradas actas conclusivas.

Cláusula 81.^a

(Plenários de trabalhadores)

1- Fora do horário normal de trabalho podem os trabalhadores reunirem-se no local de trabalho, sempre que convocados pelas comissões referidas no número 3, ou por um terço ou 50 trabalhadores da respectiva unidade de produção, sem prejuízo da normal idade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

2- Com ressalva do disposto da última parte do número anterior, os e trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de 30 horas por ano (15 para as reuniões convocadas pela comissão de trabalhadores e 15 para as convocadas pela comissão intersindical ou sindical), que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3- As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pelas estruturas representativas dos trabalhadores e comunicadas a empresa com a antecedência mínima de um dia.

4- O trabalhador que no momento do plenário esteja a executar trabalhos de natureza urgente só não poderá participar neste se, com a antecedência necessária para poder reclamar junto das suas estruturas representativas, lhe for comunicado que da suspensão do trabalho resultam prejuízos graves para a empresa e lhos identificarem com clareza. Exceptua-se da obrigatoriedade de comunicação prévia qualquer caso de avaria não previsível.

CAPÍTULO XIV

Prestações de carácter social

Cláusula 82.^a

(Refeitório)

1- A SGSP dispõe de refeitório destinado à confecção e fornecimento de refeições aos seus trabalhadores.

2- Aos trabalhadores que não têm acesso ao refeitório é atribuído um subsídio de refeição por cada dia de trabalho:

Almoço/jantar/ceia 9,99 €

Pequeno-almoço 3,02 €

3- Ver: Acordo complementar entre as partes no processo negocial de revisão do AE entre a SGSP e a FEVICOM/2016 (relativo à cláusula 82.^a do AE - refeitório), (anexo à acta de negociações directas de 7 de março de 2016), datado de 7 de março de 2016.

Cláusula 83.^a

(Transportes)

1- A SGSP obriga-se a manter o presente serviço de transportes dos seus trabalhadores.

2- Qualquer alteração ao esquema de transportes existentes terá de ser objecto de negociação entre a empresa e as estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 84.^a

(Regalias sociais)

1- Em instrumentos internos da empresa estão regulamentados esquemas complementares das seguintes prestações de Segurança Social:

- Subsídio a trabalhadores com filhos deficientes;
- Despesas com medicamentos;
- Subsídio de doença;
- Subsídio de funeral;
- Reforma;
- Subsídio de nascimento;
- Subsídio de sinistro o ou doença profissional.

2- Cópias dos instrumentos referidos no número 1, autenticados pela administração e sancionados pela comissão negociadora sindical, ficarão arquivadas nas associações sindicais signatárias.

3- A revisão para introdução de qualquer alteração dos instrumentos a que se refere o número 1 terá obrigatoriamente de ser precedida de negociações com as estruturas representativas dos trabalhadores.

4- O direito de iniciativa do processo de revisão aludido no número anterior compete à SGSP. O exercício do direito de iniciativa pode, no entanto, ser objecto de proposta por parte dos organismos representativos dos trabalhadores.

5- Todos os esquemas previstos no número 1 são devidos a trabalhadores da empresa, independentemente da sua admissão ser posterior aos referidos regulamentos, à excepção do complemento de reforma para os trabalhadores admitidos a partir de 31 de março de 2002, independentemente do tipo de contrato de trabalho.

Cláusula 85.^a

(Seguro de saúde)

A todos os trabalhadores da SGSP é garantido um seguro de saúde nas exactas condições vigentes para os quadros técnicos.

Cláusula 86.^a

(Seguro de acidentes pessoais)

Será garantido a todos os trabalhadores um seguro de aci-

dentes pessoais no valor de 50 000,00 € cobrindo morte ou incapacidade permanente, em qualquer situação de acidente na vida.

Cláusula 87.^a

(Seguro de vida)

Será garantido a todos os trabalhadores um seguro de vida com o capital, no valor de 50 000,00 €, em caso de morte ou invalidez absoluta e definitiva, nos termos contratados na respectiva apólice.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 88.^a

(Constituição)

1- É criada uma comissão paritária constituída por quatro elementos, cabendo a cada uma das partes designar os seus dois representantes.

2- A comissão paritária delibera por maioria, dispondo cada dos seus elementos de um voto.

3- Nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor do presente acordo cada uma das partes comunicarão, por escrito, os nomes dos representantes efectivos e suplentes, devendo a constituição final da comissão ser informada ao Ministério da Economia e Emprego para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- O mandato dos membros da comissão é de um ano, ao fim do qual poderão ser substituídos pelas partes que os designaram, mediante comunicação escrita à outra parte e respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida no número 1 da cláusula 90.^a, produzirão efeitos à data da recepção do pedido de reunião se outra posterior não vier a ser acordada.

6- Cada uma das partes pode fazer-se assistir por um assessor.

Cláusula 89.^a

(Atribuições)

1- Compete à comissão paritária interpretar as disposições do presente AE, incluindo a eventual criação de novas categorias profissionais, definição dos descritivos e respectivos enquadramentos.

2- A comissão poderá também emitir parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica ou aplicações casuística de disposições deste acordo que lhes sejam submetidas pelas partes.

Cláusula 90.^a

(Funcionamento)

1- A comissão reúne sempre que convocada por escrito por uma das partes.

2- A convocatória referida no número anterior será enviada a cada um dos membros da parte destinatária da proposta com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião proposta e será sempre acompanhada da agenda de trabalho sugerida.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 91.^a

(Deliberações)

1- A comissão paritária só poderá deliberar estando presente a totalidade dos seus membros.

2- Nas deliberações cada uma das partes dispõe de dois votos.

3- As deliberações tomadas no uso da competência estabelecida no da cláusula 89.^a consideramos, para todos os efeitos, como integrando o presente acordo de empresa e são automaticamente aplicáveis às partes.

4- As deliberações referidas no número anterior serão depositadas no Ministério do Trabalho e Solidariedade para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 92.^a

(Comissão arbitral)

1- Sempre que, no uso das competências conferidas pelo número 1 da cláusula 91.^a, a comissão paritária não consiga deliberar, será a questão considerada controvertida e submetida a uma comissão arbitral.

2- A comissão será constituída por três membros, designando cada uma das partes o seu árbitro e escolhendo estes, de comum acordo, o terceiro de entre pessoas de reconhecida competência que não tenham interesse directo no litígio.

3- A parte que decidir submeter à comissão arbitral a questão controvertida comunicará à outra parte o nome do seu árbitro.

4- Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

5- O parecer da comissão arbitral deverá ser proferido no prazo de oito dias após ser encontrado o terceiro árbitro.

6- O texto do parecer dos árbitros será aceite pela comissão paritária e depositado para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* como regulamentação do presente acordo.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais

Cláusula 93.^a

(Reclassificação ou reconversão)

1- A SGSP obriga-se a fazer a reconversão e aproveitamento para novas tarefas dos trabalhadores que, por força de doença profissional ou acidente de trabalho clinicamente aprovados, se incapacitem, ou cujas funções tenham sido tomadas injustificadas.

2- A remuneração do trabalhador reconvertido pela categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiarão de 75 %, 50 % e 25 % dos aumentos verificados na anterior categoria, respectivamente nos 1.º, 2.º e 3.º anos, até que a sua remuneração se a idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

3- Se da reconversão resultar que o trabalhador deixe de estar integrado em regime de turnos, cessa o direito ao respectivo subsídio, mantendo, porém, sem prejuízo do disposto no número 2, o direito ao valor que vinha auferindo a tal título, o qual deve ser mantido em rubrica separada, enquanto não for absorvido pelas movimentações salariais.

4- A reconversão tecnológica não poderá, em caso algum, constituir fundamento de despedimentos individuais ou colectivos.

Cláusula 94.^a

(Subcontratação de mão-de-obra)

A SGSP não deverá subcontratar mão-de-obra fora dos seguintes casos:

- a) Para tarefas transitórias concretamente determinadas;
- b) Para ocorrer a situações pontuais de acréscimo imprevisível de trabalho;
- c) Em qualquer outra situação, desde que devidamente fundamentada.

ANEXO I

Condições específicas de admissão

Carreiras profissionais

Transformação

- 1- Condições de admissão
 - 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
 - 18 anos de idade.

2- Acesso

Os praticantes de:

Operador de fornos e autoclave;

Operador de manufacturas;

Operador de serigrafia e écrans;

Operador de transformação de vidro;

Controlador - verificador de qualidade ascendem a pré-oficiais decorridos 2 anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial decorridos 2 anos naquela categoria.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;

Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência na respectiva categoria.

Nota:

O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Escritórios

1- Condições de admissão

– 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;

– 18 anos de idade.

2- Acesso

Os praticantes ascenderão a estagiários decorridos 2 anos naquela categoria.

Os estagiários ascenderão a escriturários decorridos 3 anos naquela categoria.

Os escriturários ascenderão a assistente administrativo I desde que se verifique, cumulativamente:

a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;

b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota:

O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Os operadores de computador I ascenderão a II decorridos 2 anos naquela categoria.

Manutenção, instrumentistas, electricistas e metalúrgicos

1- Condições de admissão

– 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;

– 18 anos de idade.

2- Acesso

Os praticantes ascenderão a pré-oficiais decorridos 2 anos naquela categoria.

Os pré-oficiais ascenderão a oficial ou Instrumentista I decorridos 3 anos naquela categoria.

Os instrumentistas I ascenderão a II decorridos 3 anos como I ou 2 anos a requerimento do trabalhador e após prestação de provas de aptidão.

Os oficiais ascenderão a oficial principal I desde que se verifique, cumulativamente:

- a) Conhecimento e experiência que permitam desempenhar as tarefas do descritivo de funções;
- b) Zelo profissional, assiduidade e mínimo de 5 anos de permanência no escalão A das respectivas categorias.

Nota:

O tempo mínimo de permanência pode, a título excepcional, ser dispensado por proposta fundamentada da chefia.

Técnicos de desenho

1- Condições de admissão

- 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente;
- 18 anos de idade.

ANEXO II

Definição de categorias

Agente de serviços administrativos - É o trabalhador que executa tarefas diversas de natureza administrativa tais como, estabelecer ligações telefónicas e efectuar registos de chamadas, operar aparelhos de telex e telefax, recepcionar, expedir, registar e distribuir correspondência e outra documentação, reproduzir e arquivar documentos, atender e acompanhar visitantes.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa as tarefas mais especializadas de natureza administrativa. Opera equipamentos de escritório, nomeadamente máquinas de contabilidade, de tratamento automático de informação (terminais de computador e micro-computadores), teleimpressoras, fotocopiadores e outros. Pode exercer funções de secretariado, traduzir e retroverter documentos, podendo ser-lhe atribuída a coordenação técnica de profissionais menos qualificados.

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que, com meios adequados, nomeadamente manuais, assegura a movimentação de matérias-primas e acessórios, dentro e fora dos armazéns, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados e saídos.

Auxiliar de transformação de vidro - É o trabalhador que, nos sectores de transformação de vidro, coadjuva os operadores na execução das tarefas que lhes estão atribuídas.

Carpinteiro - É o trabalhador que executa trabalhos de conservação, reparação ou construção em madeira ou materiais similares utilizando ferramentas ou máquinas-

ferramentas adequadas; tem a seu cargo a execução dos moldes em madeira destinados à fabricação.

Controlador verificador de qualidade - É o trabalhador que tem como função determinar por processos comparativos, ensaios físicos e outros, as características de qualidade do vidro, nomeadamente, dimensionais, resistência, fragmentação ou choque mecânico e térmico, deformações e distorção óptica, defeitos de pasta e superfície, segundo métodos que lhe são definidos e utilizando técnicas e equipamentos adequados; regista os resultados obtidos, comparando-os com os das normas adoptadas e informa a sua chefia dos desvios observados; elabora relatórios de controle, atribui número de lote às qualidades de vidro com as mesmas características, propondo a sua aceitação ou rejeição; controla o vidro directamente à saída da linha ou armazenado e faz a recepção qualitativa do vidro recebido do exterior; providencia pelo correcto funcionamento e estado geral da limpeza das instalações em que actua.

Quando em serviço no controlo de qualidade de produções - float - assegura, quando necessário, evacuação do vidro defeituoso para o circuito de casco defeituoso através de trape ou ducha.

Electricista - É o trabalhador que tem por função instalar, conservar e reparar circuitos e aparelhagem eléctrica nos equipamentos e instalações da empresa; vigiar e controlar a produção, transformação e ou distribuição de energia eléctrica em centrais, subestações ou postos de transformação e seccionamento.

Encarregado - É o trabalhador que tem como função dirigir, coordenar e controlar um grupo de trabalhadores que integram uma secção da empresa; organiza, podendo participar na sua execução, o trabalho em ordem a assegurar o regular funcionamento da secção; distribui as tarefas a executar e verifica e controla os trabalhos realizados; redige comunicações de ocorrências para apreciação superior; organicamente, pode ainda chefiar, continuamente ou não, encarregados menos qualificados.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha, nomeadamente redige, relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Estagiário - É o trabalhador que estagia para a respectiva profissão.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função a recepção, o armazenamento de boas condições de arruma-

ção e a conservação e entrega de materiais, ferramentas e matérias-primas; regista os movimentos de entrada e saída e controla as existências; providencia pela reposição dos níveis de stocks, podendo propor alterações aos parâmetros de gestão dos artigos cujo consumo tal justifique.

Instrumentista - É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electro-mecânicos; electro-pneumáticos, pneumáticos hidráulicos e servo-mecanismos de medida, protecção e controle industrial, na fábrica, na oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se, normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Oficial principal - É o trabalhador que, na sua área de actuação especializada, tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnica e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Operador de computador - É o trabalhador que prepara, abastece e opera uma máquina automática de tratamento de informação; prepara os equipamentos consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões ou em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola, accionando dispositivos adequados; coloca papel na impressora e suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nos leitores; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias, consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário, para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode operar com consola e com material periférico.

Operador de fornos e autoclave - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de fornos de têmpera e de curvar e autoclaves; opera, vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros de condução; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos fornos e autoclaves; auto controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a elaborar; preenche os mapas de controle de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de manufactura - É o trabalhador que

nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semi-automáticas e manuais de cortar, biselar, furar e lavar; vigia e regula os equipamentos, de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; auto-controla os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em conformidade com as fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controle de produção e de qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos; bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de movimentação e cargas - É o trabalhador a quem compete executar, utilizando meios adequados (equipamento de transporte/movimentação e utensílios/materiais) e de acordo com instruções que recebe, operações de movimentação de produtos acabados, materiais, matérias-primas e outros, arrumação nas diversas zonas dos armazéns e expedição dos produtos; prepara e coloca nos locais definidos os utensílios e materiais necessárias à embalagem e movimentação de vidro; procede ao fecho das embalagens; prepara e executa cargas em veículos de transporte; procede à evacuação de vidro defeituoso para o circuito de casco e assegura o seu funcionamento; zela pelas condições de conservação e funcionamento dos meios que utiliza e pela limpeza dos locais de trabalho.

Operador principal de computador - É o operador de computador que tem a seu cargo as tarefas de maior complexidade e exigência técnicas e de maior nível de responsabilidade; pode ser-lhe atribuída a coordenação de profissionais menos qualificados.

Operador de recepção/expedição - É o trabalhador que, utilizando meios informáticos e outros julgados necessários e, de acordo com programas e instruções que recebe, é responsável pelos procedimentos relativos à expedição e recepção de vidro; efectua a emissão e recepção dos documentos inerentes aos referidos movimentos e seu registo; confere o vidro recepcionado e expedido pelos respectivos documentos; executa outras tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Operador de serigrafia e écrans - É o trabalhador que nos sectores de transformação de vidro opera máquinas automáticas, semiautomáticas e manuais de serigrafia, de preparação de écrans de soldar e estanho terminais; vigia e regula os equipamentos de acordo com os parâmetros estabelecidos; monta e afina ferramentas; procede à alimentação e desalimentação dos equipamentos; autocontrola os produtos de acordo com as respectivas normas e especificações; cumpre os programas de produção em con-

formidade com a fichas técnicas dos produtos a laborar; preenche os mapas de controlo de produção e qualidade; providencia pela conservação e lubrificação dos equipamentos, bem como pela limpeza do seu local de trabalho.

Operador de transformação de vidro - É o trabalhador que, no sector de transformação de vidro, executa, em parte ou no todo, as seguintes tarefas: montagem e desmontagem de ferramentas; alimentação e desalimentação; selecção de vidro, conforme os defeitos; recuperação do vidro; preparação dos utensílios, embalagens e materiais; operações de movimentação, embalagem e stockagem do vidro; providencia pela limpeza do seu local de trabalho; executa as tarefas necessárias à fabricação do vidro duplo e à laminagem; autocontrola os produtos, de acordo com as respectivas normas e especificações; zela pela conservação e lubrificação dos equipamentos. Pode ainda executar as tarefas de operador de manufactura, sem prejuízo nas cláusulas 17.^a e 18.^a do AE.

Nota: Esta categoria abrange a profissão de operador de vidro duplo e de laminagem.

Praticante - É o trabalhador que pratica para a respectiva profissão.

Pré-oficial - É o trabalhador que, sob a orientação de oficiais, executa tarefas que lhe são distribuídas, tendo em vista a sua carreira e aperfeiçoamento profissional.

Preparador/programador industrial - É o trabalhador que, utilizando elementos técnicos, recolhe, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na execução dos diferentes trabalhos de manutenção e gestão de energia; realiza o seu planeamento e programação, tendo em vista a rentabilização da mão-de-obra, equipamentos e materiais e o cumprimento de prazos e controla o andamento dos trabalhos, assegura o tratamento e registo dos elementos necessários ao sistema de gestão de manutenção e energia; compete-lhe ainda assegurar a actualização da documentação técnica e as tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Programador - É o trabalhador que tem como função transformar a descrição de um processamento mecanográfico em instruções para o computador e para os operadores.

Programador de produção/expedição - É o trabalhador que executa tarefas de preparação, programação e controlo da produção, stockagem, expedição e recepção de vidro; recolhe e trata elementos para elaboração de programas, com base em pedidos e previsões comerciais, tendo em vista a optimização da produção e das instalações; controla o cumprimento dos programas estabelecidos, níveis de stocks e prazos de expedição; introduz os respectivos dados através da consola; compete-lhe ainda tarefas de expediente administrativo inerentes à sua função.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que tem como função executar, montar, reparar e conservar os equipamentos mecânicos; utiliza as máquinas e ferramentas,

segue desenhos, especificações e fichas de trabalho. Faz inspeções de rotina segundo plano que lhe é previamente estabelecido.

Técnico administrativo - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área administrativa. As suas funções consistem predominantemente na realização de estudos e análises, e ainda na resolução de problemas sob a orientação genérica da chefia; presta apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico comercial - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização profissional que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área comercial. As suas funções consistem predominantemente na projecção, promoção e venda de produtos, sendo responsável pela correcta execução da política comercial da empresa; realiza estudos e análises sob a orientação da chefia; prestando ainda apoio técnico a profissionais de categoria superior; pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico industrial - É o trabalhador a quem se requer, para além de uma adequada formação de base, uma especialização que lhe tenha proporcionado conhecimentos específicos para aplicação na área industrial. Desempenha funções no campo de estudos e projectos e ocupa-se da coordenação e orientação de tarefas de maior especialização e responsabilidade, prestando apoio técnico a profissionais de categoria superior. Pode ser-lhe atribuída a chefia de profissionais menos qualificados.

Técnico de instrumentação electrónica - É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos eléctricos e electrónicos, executando os trabalhos mais especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio, de instrumentos electrónicos, designadamente, em tarefas ligadas a circuitos analógicos, lógicos e digitais; tem também a seu cargo trabalhos de montagem, conservação e reparação de avarias de instrumentos eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, nas fábricas, oficinas ou locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada; pode ainda coordenar tecnicamente profissionais menos qualificados.

Técnico de mecatrónica - É o trabalhador que tem como função a conservação de equipamentos industriais, executando trabalhos especializados de montagem, conservação, reparação de avarias, calibragem e ensaio de componentes electrónicos, eléctricos, mecânicos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e

controlo industrial; pode coordenar profissionais menos qualificados.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo A

Praticante do 1.º ano

Grupo B

Praticante do 2.º ano

Grupo C

Auxiliar de armazém

Auxiliar de transformação de vidro

Estagiário do 1.º ano

Pré-oficial do 1.º ano

Grupo D

Agente de serviços administrativos

Estagiário do 2.º ano

Pré-oficial do 2.º ano

Grupo E

Carpinteiro

Estagiário do 3.º ano

Operador de movimentação e cargas I

Operador de transformação de vidro

Grupo F

Controlador/verificador de qualidade

Electricista

Escriturário

Fiel de armazém

Instrumentista I

Operador de fornos e autoclave

Operador de manufacturas

Operador de movimentação e cargas II

Operador de recepção/expedição

Operador de serigrafia e écrans

Serralheiro mecânico

Grupo G

Assistente administrativo I

Encarregado I

Instrumentista II

Oficial principal I

Operador de computador I

Preparador/programador industrial I
Programador de produção/expedição I

Grupo H

Assistente administrativo II

Encarregado II

Oficial principal II

Técnico de mecatrónica I

Grupo I

Assistente administrativo III

Encarregado III

Instrumentista III

Oficial principal III

Operador de computador II

Programador I

Preparador/programador industrial II

Programador de produção/expedição II

Grupo J

Encarregado IV

Operador principal de computador I

Programador II

Técnico administrativo I

Técnico comercial I

Técnico de mecatrónica II

Grupo K

Encarregado V

Operador principal de computador II

Técnico administrativo I-A

Técnico comercial I-A

Técnico industrial I

Técnico de instrumentação electrónica I

Grupo L

Técnico administrativo II

Técnico comercial II

Técnico de instrumentação electrónica II

Técnico de mecatrónica III

Técnico industrial II

Grupo M

Técnico administrativo III

Técnico comercial III

Técnico de instrumentação electrónica III

Técnico de mecatrónica IV

Técnico industrial III

Grupo N

Técnico administrativo IV
Técnico comercial IV
Técnico de mecânica V
Técnico industrial IV

Grupo O

Técnico administrativo V
Técnico comercial V
Técnico industrial V

Grupo P

Técnico administrativo VI
Técnico comercial VI
Técnico industrial VI

ANEXO IV

Tabela salarial

A	962,10
B	1 034,40
C	1 190,00
D	1 229,60
E	1 267,80
F	1 293,92
G	1 333,30
H	1 370,20
I	1 404,30
J	1 535,40
K	1 647,20
L	1 756,70
M	1 871,40
N	2 235,90
O	2 459,90
P	2 528,00

Lisboa, 13 de julho de 2020.

Saint - Gobain Sekurit Portugal - Vidro Automóvel, SA:
José Manuel Pires Ferreira, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Pedro Manuel Pereira Milheiro, na qualidade de mandatário.

Luís Filipe Barbosa Borrego Alves, na qualidade de mandatário.

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 10 de novembro de 2020, a fl. 136 do livro n.º 12, com o n.º 167/2020, 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 Habévora - Gestão Habitacional, Unipessoal Limitada, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a Habévora - Gestão Habitacional, Unipessoal Limitada, EM, adiante designada por empresa e, por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

2- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 14 (catorze) trabalhadores.

3- Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, quer os trabalhadores oriundos da autarquia de Évora quer os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.

4- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Évora, constituindo um todo orgânico e vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

5- Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código 84130, Administração Pública - Actividades económicas, da classificação Portuguesa das Actividades Económicas Rev. 3.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- Sem prejuízo do número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

3- A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

4- A contraparte deverá enviar uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, sem prejuízo da prorrogação daquele prazo por acordo das partes, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5- A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

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

CAPÍTULO II

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 3.^a

Admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

2- Todo o processo de seleção será desenvolvido nas seguintes fases:

a) Publicitação - fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-seleção - fase em que são eliminados os candidatos que não preenchem as condições mínimas de candidatura;

c) Seleção - fase em que, através de várias técnicas e processos (entrevistas, provas, análise curricular ou testes), se procura determinar os(as) candidatos(as) que melhor se adequem às condições de candidatura.

3- O desempenho de funções de carácter permanente, correspondentes aos conteúdos das carreiras previstas no presente AE, obriga a empresa à celebração de contratos por tempo indeterminado, estando vedada a celebração de contratos de prestação de serviços, contratos de trabalho temporário, estágios profissionais ou outras formas de prestação do trabalho para o seu desempenho.

4- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços ou contrato de trabalho temporário para uma determinada área de atividade da empresa ou função específica, não previstas na estrutura orgânica da empresa, desde que devidamente comunicada ao sindicato outorgante do presente AE.

Cláusula 4.^a

Recrutamento e seleção

1- Sempre que a empresa proceda a recrutamento, interno ou externo, será o mesmo objeto de divulgação junto de todos os trabalhadores, de forma acessível a todos.

2- Em cada processo de seleção serão aplicadas técnicas idênticas a todos(as) os(as) candidatos(as), as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

3- Sempre que os recrutamento não se destinem a cargos dirigentes ou de especial exigência de qualificação ou confiança, situações estas que serão sempre a preencher por comissão de serviço, o recrutamento far-se-á, numa primeira fase, no universo dos trabalhadores já vinculados à empresa e destes, em caso de igualdade, pelos mais antigos e, se necessário, por recrutamento externo em que, em caso de igualdade de requisitos e/ou classificações ou qualificações exigidos para as funções a desempenhar, a empresa está obrigada a dar preferência aos trabalhadores já do seu quadro, com preferência pela maior antiguidade.

4- No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor, elaborando-se um contrato assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverão constar:

- a) Definição de funções;
- b) Carreira profissional;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Domicílio profissional e local habitual de prestação de trabalho.

5- As candidaturas dos trabalhadores em recrutamentos internos e externos não recrutados manter-se-ão válidas para os novos recrutamentos que, no prazo de 12 meses, venham a ser abertos para vagas que ocorram relativamente a perfis de exigência de funções semelhantes, contando-se aqueles prazos a partir da data da graduação e classificação dos candidatos.

Cláusula 5.^a

Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório

1- As regras de alteração do posicionamento remuneratório serão definidas em regulamento próprio.

CAPÍTULO III

Organização sindical na Habévora

Cláusula 6.^a

Trabalhadores com funções sindicais

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical da Habévora, doravante designada CSLP, é um órgão sindical na Habévora sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- A comissão intersindical, doravante designada CILP, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSLP.

4- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na Habévora sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

5- As CSLP e CILP, bem como os delegados sindicais na falta destas, têm competência para desenvolver atividade

sindical, para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, e nomeadamente:

a) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

b) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

c) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente AE, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;

d) Ser informados e dar parecer, sempre que a Habévora proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, os membros das CSLP e CILP e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de quaisquer outras sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho, exceto nos termos da lei.

Cláusula 8.^a

Comunicação à Habévora

1- A direção da associação sindical outorgante comunicará à Habévora a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integram a CSLP ou a CILP, por intermédio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 9.^a

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros de direcção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto para efeitos de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.

3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respectivas deverão comunicá-lo, por escrito, com 48 horas de antecedência em relação ao primeiro dia de ausência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções refe-

ridas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação será efectuada no prazo de dois dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4- Os membros de direcção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da actividade sindical.

Cláusula 10.^a

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da Habévora para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da Habévora.

2- A Habévora é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito que, no mínimo, será de dez horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5- Os delegados sindicais e membros da CILP, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito a entidade empregadora com 48 horas de antecedência em relação ao dia de ausência, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação será efectuada no prazo de dois dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

6- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 a 5 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

Cláusula 11.^a

Direito de reunião sindical na Habévora

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, devendo ser assegurados os serviços de natureza urgente e essencial, nomeadamente os relacionados com a entrega e recolha de veículos.

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante

o horário normal de trabalho até um período máximo de oito horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à Habévora, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efetuem.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na Habévora podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração.

Cláusula 12.^a

Direito a instalações

As CSLP, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a reunir em instalações da Habévora, em sala cedida para esse efeito.

Cláusula 13.^a

Reuniões com órgãos de gestão da Habévora

1- As CSLP, CILP ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirão trimestralmente com os órgãos de gestão da Habévora, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores, ou sempre que seja considerado necessário por qualquer das partes.

2- Para os efeitos previstos no número anterior a Habévora e as CSLP, CILP ou os delegados sindicais na falta daquelas, acordarão entre si, até 15 de dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.

3- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 a 5 da cláusula 9.^a

4- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da Habévora nas reuniões efetuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 14.^a

Quotização sindical

1- A Habévora obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam.

2- A Habévora comunicará ainda por intermédio destes mapas, os trabalhadores que se encontrem doentes, sinistrados ou em licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

Deveres da empresa

1- A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os regulamentos dele emergentes;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, saúde e segurança no trabalho;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua carreira profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;
- e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;
- f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que este o solicitar, no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;
- g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade;
- h) Prestar aos trabalhadores patrocínio jurídico e judiciário nas modalidades de pagamento de custas processuais e honorários de advogado, escolhido pela empresa, em todas as situações em que o trabalhador seja vítima de agressão sofrida no exercício das suas funções e por causa delas e bem assim quando estes dele careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhe, desde que não haja infração disciplinar, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa;
- i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis, elaborando um plano bienal de formação;
- j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
- k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

Cláusula 16.^a

Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da empresa, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do género, da raça, da confissão religiosa, da ideologia política ou da filiação sindical.

Cláusula 17.^a

Princípio sobre a igualdade

1- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preferido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

2- Em caso de igualdade de classificação e requisitos num processo de seleção para uma dada carreira profissional, a empresa deve promover a igualdade de oportunidades, dando preferência ao género menos representado.

3- Nas carreiras de direção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior, caso se determine o recrutamento por concurso.

Cláusula 18.^a

Coação e assédio

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

2- No caso de violação do disposto no número 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização nos termos gerais de direito, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.

3- Se a violação do disposto no número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que deverão agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;
- c) Diminuir, direta ou indiretamente, a retribuição do trabalhador, exceto nos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;
- f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;

g) Transferir o trabalhador para local de trabalho diverso do estipulado nos termos do número 4, alínea e) da cláusula 4.^a, salvo a pedido do próprio ou para acautelar prejuízo da empresa, devidamente fundamentado e após parecer prévio da comissão sindical ou delegados sindicais, na falta daquela.

Cláusula 20.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE e na lei;
- b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, às normas internas, a este AE, ou, aos seus direitos e garantias;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;
- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;
- f) Trabalhar de forma solidária no desempenho das funções;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;
- i) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- j) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verificarem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência;
- k) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;
- l) Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 21.^a

Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula seguinte.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar no prazo de quarenta e cinco dias contados a partir da decisão.

3- A infração disciplinar prescreve no prazo de um ano sobre a respetiva prática, salvo quando consubstancie também infração penal, caso em que se sujeita aos prazos de prescrição estabelecidos na lei penal à data da prática dos factos.

Cláusula 22.^a

Sanções disciplinares

1- Para os efeitos previstos no presente capítulo as sanções disciplinares aplicáveis na empresa são:

- a) Repreensão escrita;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Suspensão sem remuneração;
- d) Despedimento sem compensação ou indemnização.

2- Aos titulares de cargos dirigentes e equiparados é aplicável a sanção disciplinar de cessação da comissão de serviço, a título principal ou acessório.

3- Não pode ser aplicada mais de uma sanção disciplinar por cada infração, pelas infrações acumuladas que sejam apreciadas num único processo ou pelas infrações apreciadas em processos apensados.

4- As sanções disciplinares são registadas no processo individual do trabalhador.

Cláusula 23.^a

Procedimento disciplinar

1- A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infração disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3- Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.

4- Será enviada à comissão sindical de empresa - CSE, ou aos delegados sindicais, na falta desta, cópia dos documentos referidos nos números anteriores, desde que o trabalhador seja informado e autorize.

5- Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.

6- A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalhador é da responsabilidade deste. Porém, sempre que a inquirição se deva realizar fora do concelho onde o trabalhador exerça preponderantemente as suas funções, a empresa suportará os custos emergentes da deslocação de cada testemunha.

7- Após a conclusão das diligências probatórias, será entregue, à CSE ou aos delegados sindicais, na falta desta cópia de todo o processado, para esta, querendo e em dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9- Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à CSE, ou aos delegados sindicais, na falta desta.

10- Simultaneamente, com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele, informando previamente a CSE ou os delegados sindicais, na falta desta, sem perda de retribuição.

11- O incumprimento, por parte da entidade patronal, de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores, gera a nulidade de todo processo de inquérito disciplinar, com as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

12- Para efeitos da graduação das penas disciplinares, estabelecidas nos termos da cláusula 19.^a, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator, ao seu comportamento anteriores às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

13- O disposto nos números anteriores não prejudica a organização do processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos, no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

14- Se o trabalhador arguido for dirigente ou delegado sindical, o sindicato respetivo será informado e consultado nos mesmos termos da CSE e em simultâneo com esta.

Cláusula 24.^a

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente atualizada, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 25.^a

Compensação por caducidade

1- A compensação devida ao trabalhador por caducidade do contrato a termo decorrente de declaração da empresa, é equivalente a dois dias de retribuição por cada mês de antiguidade ou fração, mas nunca inferior a 1 mês.

Cláusula 26.^a

Compensação por cessação decorrente de motivo imputável à empresa ou inadaptação

1- A compensação devida ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho fundada em encerramento da empresa, em despedimento coletivo, em extinção de postos de trabalho ou em despedimento por inadaptação é equivalente a mês e meio de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fração, mas nunca inferior a 3 meses.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 27.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma, nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados ao sábado e domingo.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.

5- Quando o trabalhador tiver o período de trabalho organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

6- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efetivo.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a um domingo de descanso obrigatório por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 28.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho ouvindo, para o efeito, os sindicatos outorgantes.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, se pela empresa ou do trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e ouvindo para o efeito a CSE ou os delegados sindicais, na falta daquela.

4- A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

5- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

6- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 29.^a

Modalidades de horário

1- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula anterior:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário por turnos.

Cláusula 30.^a

Horário rígido

Entende-se por horário rígido 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 31.^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- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) 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;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) A prestação de trabalho deve ser interrompida por um só intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas;
- e) Não dispensa a comparência a reuniões de trabalho, para as quais o trabalhador tenha sido previamente convocado e que se realizem fora das plataformas fixas, bem como a presença para assegurar o desenvolvimento das atividades normais dos serviços, sempre que pela respetiva chefia lhe seja determinado;
- f) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, até ao máximo de um período igual à duração média diária de trabalho.

4- Relativamente a trabalhadores portadores de deficiência, 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- A não compensação de um débito de horas nos termos dos números anteriores dá lugar a marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

Cláusula 32.^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 para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 27.^a deste AE.

4- A jornada contínua poderá ser 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(a) com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor(a), ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de 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(a) menor;
- e) Trabalhador-estudante.

5- Pode ainda ser requerida jornada contínua pelo trabalhador, ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 33.^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 do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4- A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;

b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;

f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

5- O regime de turnos é:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou no domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

6- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste AE.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto no presente AE e nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado será pago como trabalho suplementar, nos termos da cláusula 39.^a

Cláusula 35.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos diretos e imediatos ao funcionamento da empresa ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis,

destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3- Quando ocorram os motivos previstos no número 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada nos termos do disposto no número anterior, salvo caso de urgência que justifique a redução a escrito somente no período normal de trabalho imediato.

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho.

Cláusula 36.^a

Trabalho noturno

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

CAPÍTULO VII

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 37.^a

Domicílio profissional e local habitual de prestação do trabalho

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional a localização geográfica da sede da empresa.

2- O local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada e com um domicílio próprio, determinado e determinável geograficamente.

3- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional e do local habitual de prestação do trabalho.

4- 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.

Cláusula 38.^a

Deslocações em serviço

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

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas efetuadas fora do

horário de trabalho e, quando a empresa não assegurar, alimentação e alojamento com os seguintes valores:

- a) Almoço e/ou jantar - 12,55 €;
- c) Dormida - 25,10 €;

d) Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião ou o valor em uso na empresa por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

3- As deslocações ao estrangeiro conferem direito a:

- a) Ajudas de custo por dia no valor de 89,35 €;
- b) Pagamento das despesas de transporte, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando estas despesas não sejam asseguradas pela empresa.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 39.^a

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo 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 e sem prejuízo do número seguinte, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante três meses consecutivos, não resultando de situações excepcionais ou pela sua própria natureza, temporárias.

4- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

5- A retribuição base mensal de cada trabalhador consta do anexo II - Tabela salarial.

Cláusula 40.^a

Local e forma de pagamento

1- A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho, no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição em dinheiro será efetuado por meio de transferência bancária.

3- No ato de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva carreira, classe, categoria, posição ou nível, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e o montante líquido a receber.

Cláusula 41.^a

Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (RH) é a seguinte:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é igual à retribuição base mensal, subsídio de turno e subsídio de isenção de horário de trabalho e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 42.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição base mensal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 50 % de acréscimo sobre RH para as horas suplementares diurnas;
- b) 75 % de acréscimo sobre RH para as horas suplementares noturnas;
- c) 100 % de acréscimo sobre RH para as horas suplementares em dia de descanso semanal e feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, será sempre assegurado ao trabalhador o pagamento, no mínimo de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 43.^a

Retribuição do trabalho noturno

A prestação de trabalho durante o período noturno estabelecido nos termos da cláusula 36.^a confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 44.^a

Retribuição por trabalho por turnos

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno previsto neste AE os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como, da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à retribuição base, varia entre:

- a) 25 % quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
- b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
- c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial.

3- O acréscimo remuneratório inclui o valor devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação correspondente ao valor legalmente fixado para os trabalhadores da Administração Pública.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, terá direito a receber um subsídio de refeição, nos termos seguintes:

a) Quando o trabalho suplementar tenha ligação com um período normal de trabalho, este se prolongue para além das 20h30;

b) Quando o trabalho suplementar não tenha ligação com o período normal de trabalho ou ainda que tenha, sempre que se verifique a condição prevista no número anterior.

Cláusula 46.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento em numerário têm direito a um suplemento de abono mensal para falhas de montante igual ao que é abonado, para o mesmo suplemento, aos trabalhadores em funções públicas.

2- Aos trabalhadores que procedam ao recebimento de valores que não em numerário, não será exigida reposição de quaisquer valores em falta, salvo se se apurar a existência de dolo por parte do mesmo.

Cláusula 47.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à retribuição mensal a que tenha direito e de todas as prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da prestação do trabalho, que normalmente aufira, nos termos do presente AE.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 48.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição do período de férias compreende todas as prestações retributivas que o trabalhador receberia se se encontrasse a prestar serviço efetivo, nos termos previstos neste AE.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho, ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.

3- A redução do período de férias nos termos do número 5 do artigo 238.º ou do número 1 alínea a) do artigo 257.º,

ambos do Código do Trabalho, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

4- Por solicitação do trabalhador, poderá ser antecipado, no todo ou em parte, o pagamento do subsídio de férias relativo às férias vencidas nesse ano, desde que devidamente autorizado pela gerência plural.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 49.^a

Feriados

1- Para além dos feriados obrigatórios, são ainda considerados feriados:

a) A Terça-Feira de Carnaval;

b) O feriado municipal de Évora.

2- A empresa compromete-se ainda a conceder as seguintes tolerâncias de ponto:

a) O dia 24 de dezembro;

b) O dia 31 de dezembro.

3- A empresa compromete-se ainda a conceder a todos os trabalhadores, as tolerâncias de ponto que a Câmara Municipal de Évora conceder aos seus trabalhadores.

4- Verificando-se a necessidade de prestar trabalho em dia que tenha sido qualificado, nos termos da presente cláusula, como tolerância de ponto, este não dá origem a qualquer aumento de retribuição, mas os trabalhadores abrangidos terão direito a descanso compensatório de igual período, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre o trabalhador e o superior hierárquico.

Cláusula 50.^a

Férias

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:

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

2- O período de férias referido no número anterior vence-se no dia 1 de janeiro, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho.

3- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, independentemente do vínculo contratual anterior.

4- A duração do período de férias pode ainda ser aumentada no quadro de sistemas de recompensa de desempenho, nos termos previstos na cláusula 52.^a deste AE.

5- 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.

6- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 3

do artigo 238.º e no número 1, alínea *a*) do artigo 257.º do Código do Trabalho.

7- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

8- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa, até ao último dia de fevereiro do ano do gozo. Em caso de desacordo compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a CSE ou os delegados sindicais, na falta desta.

9- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos se a empresa ou o trabalhador o solicitarem. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fracionadas em mais de dois períodos, sendo que um desses períodos tem de ter no mínimo 10 dias seguidos.

10- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

11- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

12- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 51.^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 dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

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- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos inter-decorrentes ou a eles interligados.

Cláusula 52.^a

Recompensa de desempenho

1- A acrescer ao período normal de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída na avaliação de desempenho a menção de adequado ou superior, têm direito a três dias de férias em cada biénio subsequente ao período avaliado, relevando para o efeito as avaliações de desempenho atribuídas a partir do biénio 2017/2018.

2- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

3- A falta de avaliação por motivo não imputável ao trabalhador, determina a aplicação automática do disposto no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 53.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

2- A interrupção das férias nunca poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 54.^a

Modificação das férias por doença

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- Se já no decorrer do período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o gozo das mesmas, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado.

3- Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, e se for previsível, o seu termo.

4- A marcação de novo período de férias em função do disposto nos números anteriores, obedecerá ao disposto nos números 8 e 9 da cláusula 50.^a

5- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de maio do ano seguinte.

6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 55.^a

Ano de gozo das férias

1- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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 empregador 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 empregador e trabalhador.

Cláusula 56.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 57.^a

Licença sem retribuição

1- O empregador público pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem remuneração.

2- Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, o trabalhador tem direito a licenças sem remuneração de longa duração, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- O empregador público pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no órgão ou serviço seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores titulares de cargos dirigentes que chefiem equipas multidisciplinares ou integrados em carreiras ou categorias de grau 3 de complexidade funcional, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do órgão ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

Cláusula 58.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 59.^a

Tipos de faltas

1- As faltas são:

a) Justificadas (com retribuição ou sem retribuição);

b) Injustificadas.

2- São faltas justificadas com retribuição, as seguintes:

a) Por casamento - quinze dias seguidos;

b) Por falecimento de cônjuge, pessoa que viva em situação de união de facto ou economia comum, parente ou afim no 1.º grau da linha recta - cinco dias de trabalho seguidos;

c) Por falecimento de parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral - dois dias de trabalho seguidos;

d) Por falecimento de parente da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) - dia do funeral;

e) Por exercício de funções sindicais de acordo com os créditos de tempos definidos no presente AE;

f) Por prestação de provas em estabelecimentos de ensino - nos termos e limites estabelecidos por lei;

g) Por exercício de funções em corporações de bombeiros voluntários - até três dias por mês;

h) Por dádiva benévola de sangue uma vez por trimestre;

i) Por doença ou acidente de trabalho desde que não tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro;

j) Por autorização prévia ou posterior do empregador;

k) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

l) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

m) A que por lei seja como tal considerada.

3- São consideradas faltas justificadas sem remuneração:

a) Por doença ou acidente de trabalho, desde que tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro;

b) Para assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar (30 dias por ano para assistência a filhos, adotados ou a enteados menores de 12 anos e para assistência a deficientes que sejam filhos, adotados ou filhos do cônjuge que com este residam, independentemente da idade; 15 dias por ano em caso de doença ou acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendentes, descendentes maiores de 12 anos e afins na linha recta);

c) Para exercício de atividade sindical, para além do crédito de tempo previsto para as faltas justificadas com retribuição;

d) Para cumprimento de obrigações legais.

4- Todas as faltas não previstas nos dois números anteriores são consideradas injustificadas e determinam a perda de antiguidade e a perda de remuneração, incluindo os meios-dias ou dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores.

5- As faltas injustificadas, quando repetidas, de forma seguida ou interpolada e, constituem infração grave no plano disciplinar:

a) Cinco faltas injustificadas seguidas ou 10 interpoladas, num período de um ano;

b) Falta injustificada com alegação de motivo justificativo comprovadamente falso.

6- Para além das faltas, o empregador poderá ainda, com fundamentação legal ou por sua tolerância ou aprovação, autorizar dispensas, as quais, consoante a situação em concreto, podem, ou não, determinar perda de retribuição, mas contam sempre para antiguidade.

Cláusula 60.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 61.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, carreira, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, assim que possível, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 62.^a

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade decimal monetária imediatamente superior.

Cláusula 63.^a

Produção de efeitos

1- A tabela salarial e todas as prestações de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de prestações pecuniárias serão revistas anualmente.

Cláusula 64.^a

Matérias anexas a este AE

1- Os regulamentos previstos nas alíneas seguintes serão revistos ou negociados, caso não existam, no prazo de 90 dias após a entrada em vigor do AE.

- a) Regulamento de avaliação de desempenho;
- b) Regulamento de assiduidade e pontualidade;
- c) Regulamento de formação profissional;
- d) Regulamento de prevenção saúde e segurança no trabalho.

Cláusula 65.^a

Equiparação de regime ao pessoal oriundo das autarquias

1- Este AE aplica-se, em tudo aquilo que for mais favorável aos trabalhadores provenientes das autarquias a desempenhar funções na empresa.

2- Os trabalhadores oriundos da Câmara Municipal de Évora que venham a integrar o quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade na origem.

Cláusula 66.^a

Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes, as cláusulas do contrato de trabalho, que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na empresa ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

Cláusula 67.^a

Comissão de avaliação

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por dois representantes de cada outorgante, com o objetivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação do AE, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correções que se mostrem adequadas.

Cláusula 68.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Évora, 27 de outubro de 2020.

Pela Habévora - Gestão Habitacional, Unipessoal Limitada, EM:

Sr.^a Ana Cristina Miguéns Abrantes Bilou, cartão de cidadão n.º 11597879 8ZY9, na qualidade de gerente da Habévora.

Sr.^a Sara Luísa Dimas Fernandes, cartão de cidadão n.º

08183748 8ZY2, na qualidade de gerente da Habévorá.

Sr.ª Susana das Dores Sanches Mourão, cartão de cidadão n.º 10752062 1ZX5, na qualidade de gerente da Habévorá.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. José Manuel Baptista Leitão, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Sr. Henrique Jesus Robalo Vilallonga, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

ANEXO I

Carreiras, categorias e conteúdos funcionais

Carreira	Categoria	Conteúdo funcional
Técnico superior	Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
Assistente técnico	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
Assistente operacional	Encarregado geral operacional	Funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos setores de atividade sob sua supervisão.
Assistente operacional	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.
Assistente operacional	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

ANEXO II

Tabela salarial

Categoria: Técnico superior

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a
Montante pecuniário	1 205,08	1 411,67	1 618,26	1 824,84	2 031,43	2 238,01	2 444,60	2 599,54

Posições remuneratórias	9. ^a	10. ^a	11. ^a	12. ^a	13. ^a	14. ^a
Montante pecuniário	2 754,48	2 909,42	3 064,36	3 219,30	3 374,23	3 529,18

Categoria: Coordenador técnico

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a
Montante pecuniário	1 153,44	1 308,37	1 463,32	1 566,61

Categoria: Assistente técnico

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a
Montante pecuniário	693,13	791,91	840,11	895,21	946,85	998,50	1 050,14	1 101,80	1 153,44

Categoria: Encarregado geral operacional

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a
Montante pecuniário	1 050,14	1 153,44

Categoria: Encarregado operacional

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a
Montante pecuniário	840,11	895,21	946,85	998,50	1 050,14

Categoria: Assistente operacional

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a
Montante pecuniário 2009 (€)	645,07	693,13	740,26	791,91	840,11	895,21	946,85	998,50	1 050,14

Depositado em 9 de novembro de 2020, a fl. 135, do livro 12, com o n.º 160/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico, adiante designada como entidade patronal (EP) ou AEIST e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE.

2- As partes estimam que fiquem potencialmente abrangidos pelo presente AE 11 trabalhadores.

3- O presente acordo tem como âmbito geográfico o distrito de Lisboa.

4- A entidade empregadora tem como atividade de apoio curricular ou não curricular dos associados e alunos do Instituto Superior Técnico.

Cláusula 2.^a

Vigência e sobrevivência

1- O presente AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A tabela salarial constante do anexo II vigorará a partir da data de entrada em vigor do presente AE.

3- O presente AE vigora pelo prazo de 48 meses a contar da data da entrada em vigor definida no número 1.

4- Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, aplica-se o seguinte regime:

a) Não havendo denúncia, o AE renova-se sucessivamente por iguais períodos de 48 meses;

b) Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo a conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

Cláusula 3.^a

Anexos

1- Constituem anexos ao presente AE, fazendo parte integrante dele, os seguintes:

a) Anexo I - Categorias profissionais e definição de funções;

b) Anexo II - Tabela salarial;

c) Anexo III - Transições;

d) Anexo IV - Organograma;

e) Anexo V - Regulamento disciplinar;

f) Anexo VI - Regulamento de ponto.

CAPÍTULO II

Direitos de personalidade e não discriminação

Cláusula 4.^a

Reserva da intimidade da vida privada

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

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

Cláusula 5.^a

Proteção de dados pessoais

1- A EP não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas:

a) 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;

b) À sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- As informações previstas na alínea b) do número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar à EP se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade.

3- O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respetivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação e atualização.

4- Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pela EP para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

Cláusula 6.^a

Meios de comunicação

1- A EP atribui uma morada de e-mail que se reserva para uso exclusivamente profissional.

2- No caso de o trabalhador dispor de um telemóvel cedido pela EP este destina-se para uso exclusivamente profissional.

Cláusula 7.^a

Direito à igualdade no acesso ao 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, nomeadamen-

te, 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, 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.

4- A EP deve afixar na empresa, em local apropriado, a informação relativa aos direitos e deveres do trabalhador em matéria de igualdade e não discriminação.

Cláusula 8.^a

Proibição de discriminação

1- A EP 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- As disposições legais ou de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que justifiquem os comportamentos referidos no número anterior devem ser avaliadas periodicamente e revistas se deixarem de se justificar.

4- Cabe a quem alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à EP 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 9.^a

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.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

1- A EP deve, nomeadamente:

a) Cumprir as disposições do presente AE;

b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;

c) Pagar a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho, atempadamente e de acordo com o disposto no número 1 da cláusula 28.^a;

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

e) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

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

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

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo manter um seguro para acidentes de trabalho com vista à indemnização dos prejuízos resultantes dos mesmos;

i) Adotar, no que se refere a saúde e segurança no trabalho, as medidas que decorrem de lei ou do presente AE;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos ou acidentes de trabalho;

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

l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;

m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho, dependente de queixa, mediante acordo entre as partes, ou caso não se chegue a acordo, mediante os termos da Lei Geral do Trabalho;

n) Facultar ao trabalhador o seu processo individual sempre que aquele o solicite.

2- A EP deve comunicar ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a adesão ao fundo de compensação do trabalhador.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

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

a) Cumprir as disposições do presente AE;

b) Cumprir os regulamentos referidos na cláusula 13.^a;

c) Abster-se de praticar quaisquer atos ou omissões suscetíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos objetivos da empresa;

d) Respeitar e tratar a EP, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa com urbanidade e probidade;

e) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

f) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

g) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela EP;

h) Cumprir as ordens e instruções da EP respeitantes à execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;

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

j) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela EP;

k) Não utilizar os bens e meios relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pela EP para outros fins que não seja atividade para a empresa;

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

m) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho;

n) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram da lei geral ou do presente AE;

o) Informar a EP, em tempo útil, dos dados necessários à atualização permanente do seu processo individual.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da EP como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 12.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido à EP:

a) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;

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

c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei geral ou no presente AE;

d) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei geral;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei geral ou no presente AE, ou ainda por acordo com o trabalhador;

f) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei geral ou no presente AE;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ela própria ou a pessoa por ela indicada;

h) 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;

i) 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.

Cláusula 13.^a

Elaboração de regulamentos

1- A EP deve elaborar regulamentos de acordo com o disposto nesta cláusula sobre as seguintes matérias:

a) Registo de ponto;

b) Regulamento disciplinar.

2- A EP elaborará no prazo de 90 dias a contar da entrada em vigor deste AE projetos para os regulamentos nele previstos, sobre os quais serão ouvidos os trabalhadores, que se deverão pronunciar no prazo de 30 dias a contar da apresentação dos respetivos projetos pela EP.

3- Na elaboração dos regulamentos deve a EP tomar em consideração as sugestões dos trabalhadores e justificar fundamentadamente as soluções não coincidentes.

4- Nos 15 dias subsequentes ao prazo referido na parte final no número 2 desta cláusula deverá a EP elaborar o texto final dos regulamentos, os quais entrarão em vigor nos 15 dias seguintes à sua divulgação na AEIST.

5- Nos 15 dias imediatos à publicação de cada regulamento podem os trabalhadores reclamar dele por escrito.

6- Caso haja efetivamente regulamentos, que os mesmos sejam enviados e anexados ao AE.

CAPÍTULO IV

Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 14.^a

Categoria profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados através das categorias profissionais expressas no anexo I, de acordo com o anexo III.

2- Os trabalhadores que venham a ser admitidos serão igualmente classificados numa das categorias profissionais expressas no anexo I.

Cláusula 15.^a

Definição de funções

1- Sempre que um trabalhador exerça funções que não as expressamente descritas na sua categoria profissional, ser-lhe-á atribuída durante esse período a retribuição base da categoria que predominantemente desempenha, bem como os subsídios que lhe são inerentes previstos no presente AE.

2- Para efeito do disposto no número anterior, entende-se que um trabalhador exerce funções inerentes a uma determinada categoria apenas quando exercem principalmente a sua função a atribuições previstas nessa categoria.

CAPÍTULO V

Organização e prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade na sede ou polo contratualmente definido, o que constituirá o seu local de trabalho.

2- A EP pode transferir temporária ou definitivamente o trabalhador para outro local ou área de trabalho, nos termos da lei geral, mediante acordo entre ambas as partes, caso não se chegue a acordo a Lei do Trabalho sobrepe-se podendo a EP transferir unilateralmente o trabalhador.

3- Quando um trabalhador estiver a laborar a título temporário no polo que não o habitual, terá direito a ser ressarcido no valor do custo da sua deslocação até ao local por intermédio de transportes públicos.

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho semanal é de 35 horas.
- 2- O período normal de trabalho diário máximo é de 7 horas.
- 3- O período normal de trabalho diário mínimo é de 6 horas.

Cláusula 18.^a

Horário de trabalho

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

2- A alteração do horário de trabalho carece sempre de prévio acordo com o trabalhador.

3- O controlo do cumprimento do horário de trabalho é da competência da EP sendo uniforme para todos os trabalhadores.

4- A EP deve afixar em local bem visível o mapa do horário de trabalho.

5- São horários fixos aqueles em que estão previamente determinadas as horas de início e do termo do trabalho diário e intervalos de descanso.

6- São horários flexíveis aqueles em que, existindo períodos mínimos diários de presença obrigatória e períodos diários flexíveis, os trabalhadores podem escolher as horas de início e termo da prestação de trabalho.

7- Nos casos de atribuição de horário flexível, o período normal de trabalho diário mínimo é de 6 horas.

Cláusula 19.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a 1 hora e não superior a 2, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas seguidas de serviço. Entende-se por período normal de trabalho, o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2- Mediante acordo entre a EP e o trabalhador, poderá ser alterado, de forma individual, o número de períodos de descanso por cada período normal de trabalho, a sua duração e número máximo de horas seguidas de serviço prestadas.

Cláusula 20.^a

Períodos de pausa

1- Cada período de trabalho diário deve ser interrompido por um período de 15 minutos.

2- Os períodos de pausa contam para todos os efeitos como tempo de trabalho prestado pelo trabalhador.

Cláusula 21.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho ou, nos casos em que se verifica isenção de horário de trabalho ou horário flexível, a prestação de trabalho que exceda o período estabelecido.

2- O trabalho suplementar tem de ser expressamente autorizado pela EP.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

4- O trabalho suplementar está limitado, por trabalhador, até 2 horas em dia normal de trabalho e ao número de horas de trabalho normal diário quando aplicado em dia de descanso do trabalhador.

5- A título excecional e mediante acordo o trabalhador poderá trabalhar durante um período mais elevado.

6- A EP deve ter um registo de trabalho suplementar em que são registadas as horas efetuadas, a fundamentação e os períodos de descanso compensatório, conforme o modelo aprovado por portaria do ministro responsável pela área laboral.

7- A EP deve comunicar, nos termos previstos em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral a relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior.

Cláusula 23.^a

Descanso compensatório

O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descanso compensatório remunerado na totalidade, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

Descanso semanal

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso complementar é ao sábado.

Cláusula 25.^a

Férias

Direitos

1- O trabalhador tem direito em cada ano civil a um período de férias retribuídas que se vence em 1 de janeiro.

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3- O direito a férias é irrenunciável, por qualquer compensação, económica ou outra.

4- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

5- No ano de cessação de impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias nos termos dos números 2 e 3.

6- Sujeito à prévia aprovação da EP, pode o trabalhador utilizar pontualmente, até ao limite de 5 dias por ano, um dia de férias a que tenha direito, e fora dos períodos já marcados, por forma a precaver a perda de retribuição em resultado de falta justificada.

Regras

7- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.

8- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato.

9- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

10- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a 6 meses, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

11- As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

12- As férias são gozadas no ano civil em que se vencem, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

13- As férias podem ser gozadas até 31 de março do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre a EP e o trabalhador.

14- Pode ainda ser acumulado o gozo de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no ano em causa, mediante acordo entre a EP e o trabalhador.

15- Em caso de cessação do contrato de trabalho sujeita a aviso prévio, a EP pode determinar que o gozo de férias tenha lugar imediatamente antes da cessação.

16- A EP pode encerrar a empresa, total ou parcialmente, para férias dos trabalhadores:

a) Até 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por período superior a 15 dias consecutivos desde que incluído nos meses de julho e agosto;

c) Durante 5 dias úteis consecutivos na época de férias escolares do Natal;

d) Um dia que esteja entre um feriado que ocorra à terça-feira ou quinta-feira e um dia de descanso semanal.

17- Até dia 15 de dezembro do ano anterior, a EP deve informar os trabalhadores abrangidos do encerramento a efetuar no ano seguinte ao abrigo da alínea d) do número anterior.

18- A EP pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

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

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

21- Caso a EP obste culposamente ao gozo de 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.

Marcação

22- O período de férias é marcado por acordo entre a EP e o trabalhador.

23- A solicitação de período de férias por parte do trabalhador é dirigida à EP até ao dia 31 de março.

24- Na falta de acordo, a EP marca as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito os representantes dos trabalhadores.

25- Em caso referido no número anterior, a EP só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro,

a menos que o parecer dos representantes dos trabalhadores admita época diferente.

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

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

28- A EP 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.

29- O gozo de férias não se inicia e suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à EP.

30- Em caso referido no número anterior, o gozo de férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela EP sem sujeição ao disposto no número 17.

31- O disposto no número 26 não se aplica caso o trabalhador se oponha à verificação da situação de doença.

Cláusula 26.^a

Dispensa

1- Os trabalhadores poderão beneficiar, em cada ano civil, de dispensa da prestação de trabalho de 1 dia, a gozar no dia de aniversário.

2- Por indicação da EP, pode ser solicitado ao trabalhador que utilize a dispensa noutro dia que não o do seu aniversário, mediante a devida justificação.

3- Por vontade do trabalhador, este pode solicitar à EP que a dispensa seja dada noutro dia que não o do seu aniversário, inclusivamente se este for num dia de descanso semanal, feriado ou férias.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3 desta cláusula, a nova data da dispensa é feita por acordo entre o trabalhador e a EP ou, na falta deste, pela EP.

Cláusula 27.^a

Faltas

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

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

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

4- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da lei;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) A motivada pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos da lei;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do presente AE e da lei;

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

i) A autorizada ou aprovada pela EP;

j) A ausência por doação de sangue, a título gracioso, nos termos da lei;

k) Até 7 horas por mês, para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de indicação do motivo de falta, utilizadas em períodos de 30 minutos (contabilizados em períodos totais) e mediante aviso prévio à EP;

l) A que por lei seja como tal considerada;

m) Consultas médicas mediante apresentação de atestado médico.

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

6- A ausência, quando previsível, é comunicada à EP, acompanhada de indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 dias ou, caso esta antecedência não possa ser respeitada, assim que possível.

7- O incumprimento do número anterior determina que a ausência seja injustificada.

8- O trabalhador dispõe de 5 dias úteis após a ausência para entregar à EP prova de facto invocado para a justificação de falta.

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

10- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos na lei.

11- A apresentação à EP de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

12- 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 de doença;

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

c) Por falta para assistência a membro do agregado familiar;

d) As previstas na alínea l) do número 4 quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pela EP;

f) As previstas na alínea k) do número 4.

13- A falta para assistência a membro do agregado familiar é considerada como prestação de trabalho efetivo.

14- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

15- 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 e o período a considerar para efeitos de perda de retribuições abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

16- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado superior a 60 minutos no início do trabalho diário, a EP reserva-se no direito de não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho e, no caso de ser superior a 30 minutos no começo de cada parte do período normal de trabalho, a EP reserva-se no direito de não aceitar a prestação de trabalho durante essa mesma parte.

CAPÍTULO VII

Prestação pecuniárias

Cláusula 28.^a

Retribuição do trabalho

1- A EP deve proceder ao pagamento de qualquer retribuição de trabalho, por transferência bancária direta para os trabalhadores, dia 22 de cada mês.

2- Não sendo possível proceder ao pagamento na data estipulada no ponto anterior o mesmo deverá ser efetuado no máximo nos 5 dias úteis após dia 22 de cada mês.

3- O trabalhador pode requerer que o pagamento seja feito presencialmente, em cheque nominativo não endossável, desde que seja efetuado na data descrita no número anterior no local onde labora.

4- No ato do pagamento, a EP deve entregar ou enviar por e-mail ao trabalhador documento de onde constem o nome completo deste, a respetiva categoria, classe, o número de inscrição na instituição de previdência respetiva, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação das importâncias incluídas e todos os descontos e dedução, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 29.^a

Retribuição base

A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este AE é a fixada no anexo II.

Cláusula 30.^a

Retribuição horária

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (RH) é a seguinte:

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

em que RM se refere à retribuição base mensal e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição de 7,20 € por cada dia de trabalho efetivo prestado em cartão fornecido pela EP, desde que façam pelo menos metade do período normal diário.

Cláusula 32.^a

Subsídio de doença

1- AEIST pagará mensalmente um complemento de subsídio de doença a todos os trabalhadores que se encontrem com baixa pelos serviços médico-sociais, incluindo na situação de acidente de trabalho, e que a eles estejam vinculados por contrato de trabalho.

2- O complemento manter-se-á enquanto o trabalhador permanecer na situação de baixa.

3- O complemento de subsídio de doença terá valor igual à diferença entre o subsídio pago pela Segurança Social e/ou companhia seguradora e a retribuição líquida auferida pelo trabalhador.

4- Na determinação da retribuição líquida considera-se o valor líquido da remuneração mensal e das prestações que sejam passíveis de contribuição de Segurança Social para o efeito da concessão do subsídio de doença.

5- Desde que seja devido o complemento de subsídio de doença, a AEIST pagará ao trabalhador o valor da retribuição líquida que seja determinada nos termos do número 4 desta cláusula, revertendo para ela, independentemente de qualquer formalidade, o subsídio de doença processado pela instituição competente da Segurança Social.

6- O trabalhador tem um prazo de 6 meses para fazer essa entrega à EP ou para justificar a sua não entrega.

7- Em caso de assistência por hospitalização de filhos menores de 12 anos de idade, inclusive, a AEIST pagará o complemento de subsídio atribuído e ou o valor da remuneração do período em causa.

Cláusula 33.^a

Abono para falhas

1- O trabalhador com funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas igual a 34,25 €.

2- O trabalhador com funções de pagamento ou recebi-

mento tem também direito ao abono para falhas aquando do pagamento dos subsídios de férias e de Natal.

3- Quando verificadas irregularidades de caixa na falta de valor igual ou inferior ao do abono, o mesmo valor será retirado ao devido ao trabalhador.

4- Quando um trabalhador substitua o que exerce as funções descritas no número 1, receberá o mesmo abono na proporção de tempo em que desempenhe essas funções.

Cláusula 34.^a

Subsídio de férias

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

2- Para além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3- Este subsídio será pago até ao dia 22 do mês de junho.

4- Não sendo possível proceder ao pagamento na data estipulada no ponto anterior o mesmo deverá ser efetuado no máximo nos 5 dias úteis após dia 22 do mês de junho.

Cláusula 35.^a

Subsídio de Natal

1- Como subsídio de Natal, todos os trabalhadores têm o direito de receber um montante igual à retribuição base mensal.

2- O subsídio de Natal será pago até ao dia 22 do mês de novembro.

3- Não sendo possível proceder ao pagamento na data estipulada no ponto anterior o mesmo deverá ser efetuado no máximo nos 6 dias úteis após dia 22 do mês de novembro.

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

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho;

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

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada 4 anos de permanência na mesma profissão, categoria ou profissional no valor de 8,00 €, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades supracitadas iniciam-se com a entrada em vigor do presente AE.

3- As diuturnidades reiniciam sempre que se efetuar uma revisão e atualização do AE.

4- No caso de promoção.

Cláusula 37.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 38.^a

Remuneração de trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

CAPÍTULO VIII

Equipamento de proteção

Cláusula 39.^a

Equipamento de proteção

1- A EP deve ceder gratuitamente ao trabalhador o material necessário para que este desenvolva a sua atividade profissional com a devida segurança.

2- É obrigatória a utilização do equipamento sempre que o trabalhador esteja a desenvolver atividade que assim o exija, para a sua segurança.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 40.^a

Formação profissional

1- No âmbito da formação profissional, a EP deve:

a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;

b) Assegurar a oportunidade de cada trabalhador ter acesso a um mínimo de uma formação por ano.

CAPÍTULO X

Atividade sindical

Cláusula 41.^a

Princípios gerais

1- Constitui um direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- À EP é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões intersindicais ou sindicais serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores.

4- A constituição ou alteração das comissões intersindicais ou sindicais deverá ser comunicada à EP por escrito, indicando os respetivos delegados.

Cláusula 42.^a

Definições

1- Dirigentes sindicais são, além dos elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais, ainda os membros dos secretariados.

2- Delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, que são eleitos pelos trabalhadores e constituem as comissões intersindicais ou sindicais.

Cláusula 43.^a

Comissões intersindicais ou sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime previsto neste AE é um, conforme o estipulado na lei.

2- Os delegados sindicais têm direito a 3 horas por mês para o exercício da atividade sindical, mantendo o direito à retribuição.

3- Os delegados sindicais deverão informar a EP com 2 dias de antecedência quando recorrerem às horas previstas para a atividade sindical, salvo motivo atendível.

4- Mediante solicitação prévia das comissões intersindicais ou sindicais à EP, o apuramento das horas cedidas aos delegados sindicais para atividade sindical pode ser efetuado semestralmente ou trimestralmente.

5- O tempo despendido pelas comissões intersindicais ou sindicais em reunião com a EP não é contabilizado para o crédito de horas referido no número 1.

Cláusula 44.^a

Quotização sindical

A EP obriga-se segundo as disposições legais a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, até ao dia 15 de cada mês seguinte, o produto das quotizações sindicais dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, mediante autorização por escrito do trabalhador.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 45.^a

Comissão paritária

1- É constituída uma comissão paritária com competências para interpretar as disposições do presente AE.

2- A comissão paritária é constituída por 3 representantes de cada uma das partes.

3- Aquando do agendamento de reunião, será indicado por cada uma das partes os elementos que a vão representar.

4- No final de cada reunião será lavrada e assinada um ata.

5- As decisões da comissão paritária tomadas por unanimidade serão publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, passando a fazer parte integrante do presente AE.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de todos os 3 elementos de cada uma das partes.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 46.^a

Disposições finais e transitórias

1- Com a entrada em vigor do presente AE é revogada qualquer convenção coletiva anterior existente.

2- Todas as cláusulas do presente AE que não estiverem de acordo com a lei não serão aplicáveis enquanto se mantiverem vigentes as disposições legais que as proíbem.

3- O presente AE, aquando da sua entrada em vigor, abranje todos os trabalhadores da empresa.

O presente acordo é assinado pelos respetivos mandatários das duas partes, em Lisboa, no dia 22 outubro de 2020,

Pela Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico:

Rudolfo Lopes Pacheco Marques Simões, na qualidade de mandatário.

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

Carlos Agostinho Sousa, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Chefe administrativo - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, o respetivo departamento e as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, de orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento; é responsável pelas diversas tarefas de secretariado necessárias ao correto funcionamento da direção da AEIST, sendo elas: organizar a agenda efetuando marcação de reuniões e outros compromissos do executivo, dar entrada e despacho da correspondência para os departamentos, reserva de espaços do IST e estabelecer a ligação entre a direção e o IST.

Técnico de secretariado e vendas - É responsável por realizar operações de carácter administrativo, operativo e de vendas, sob orientação superior, através do contacto com fornecedores e entidades externas, envio de documentos através de correio eletrónico, organização e manutenção de diversos ficheiros e dossiers; planeamento, organização e logística da feira de emprego anual, de diversas atividades, dos cursos de línguas e formação; realiza a manutenção do portal de emprego vende mercadorias ao público, auxilia o cliente a efetuar a escolha, enuncia o preço e as condições de paga-

mento, recebe encomendas e executa-as junto dos fornecedores; através da venda de produtos, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, registando as operações em software próprio; está encarregue de fazer o inventário periódico das existências do seu departamento.

Trabalhador de limpeza - Executa as tarefas adequadas com vista à limpeza, organização e manutenção das instalações.

Chefe de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do superior hierárquico, o respetivo departamento e as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, de orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamentos e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes; coadjuva o pessoal sob as suas ordens nas variadas tarefas que executam.

Sub-chefe de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da AEIST, as actividades que lhe são próprias: exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, 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 a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. Dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, o estado dos campos desportivos e os alugueres dos mesmos.

Técnico de produção e vendas - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas, máquinas de corte e separação de papel, no âmbito da venda de materiais de papelaria e reprografia; realiza encadernações; fala com o cliente no local de venda, auxilia o cliente a efetuar a escolha, enuncia o preço e as condições de pagamento; recebe o dinheiro pela venda de produtos, passa um recibo ou bilhete, registando as operações em software próprio; está encarregue de fazer um inventário periódico das existências do seu departamento. Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecánográficos para cada máquina, funcionando em interligação segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mecánográficos; elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; produz materiais em suporte de papel disponibilizados para venda no serviço a que está afeto, operando as máquinas necessárias para o efeito; opera máquinas de encadernação, plastificação e de corte e separação de papel, no âmbito da produção; atende docentes e alunos (autores de sebatas/apontamentos), no âmbito da produção; organiza e mantém

vários ficheiros e pastas de originais em papel e arquivo digital.

Trabalhador de produção e vendas - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadoras, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas, máquinas de corte e separação de papel, no âmbito da venda de materiais de papelaria e reprografia; realiza encadernações; fala com o cliente no local de venda, auxilia o cliente a efetuar a escolha, enuncia o preço e as condições de pagamento; recebe o dinheiro pela venda de produtos, passa um recibo ou bilhete, registando as operações em software próprio; está encarregue de fazer um inventário periódico das existências do seu departamento.

Gestor de recursos - Controla a gestão do economato da empresa registando as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos registando e conferindo os dados relativos à assiduidade do pessoal, auxiliando na elaboração de mapas de férias, organizando e arquivando documentação; auxilia o superior hierárquico na elaboração de documentos referentes à higiene e segurança no trabalho; realiza a gestão dos edifícios, sendo responsável por reportar ao superior hierárquico anomalias existentes nos mesmos, tratando ainda da elaboração e submissão de requisições afetas aos edifícios a seu cargo, mediante aval do superior hierárquico.

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 setores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando ou dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; fornece indicações para a elaboração de balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; fornece indicações para a elaboração do apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e elaboração do respetivo balanço ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	Categoria profissional	Remuneração base mensal
I	Chefe administrativo e chefe de serviços	1 243,50
II	Gestor de recursos	1 265,11
III	Contabilista	1 251,50
IV	Sub-chefe de serviços	1 100,28
V	Técnico de secretariado e vendas	863,50
VI	Técnico de produção e vendas	840,28
VII	Trabalhador de produção e venda	821,50
VIII	Trabalhador de limpeza	728,75

ANEXO III

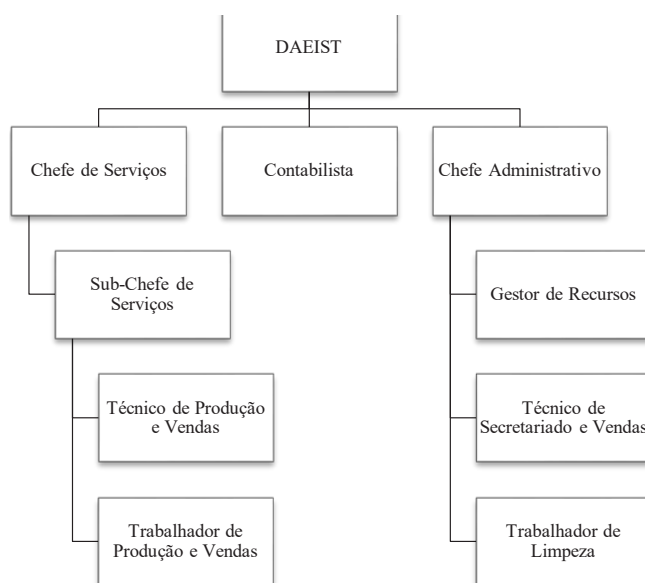
Transições

As categorias profissionais constantes da coluna «Categoria profissional anterior» são as acordadas e descritas pelo AE anteriormente em vigor.

Categoria profissional anterior	Nova categoria profissional (no âmbito do anexo II)
Chefe de departamento	Sub-chefe de serviços
Contabilista	Contabilista
Gestor desportivo/Administrativo	Gestor de recursos
Operador de máquinas auxiliares de 1.ª	Trabalhador de produção e vendas
Operador mecanográfico	Técnico de produção e vendas
Secretário	Técnico de secretariado e vendas
Empregado de limpeza	Trabalhador de limpeza

ANEXO IV

Organograma



ANEXO V

Regulamento disciplinar

Artigo 1.º

Âmbito

As disposições contidas no presente normativo aplicam-se a todos os funcionários da Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico (AEIST).

Artigo 2.º

Objetivos

O regulamento disciplinar tem como objetivo garantir a integridade moral e física dos funcionários e assegurar o bom funcionamento da AEIST.

Artigo 3.º

Direitos dos funcionários

Todos os funcionários da AEIST têm direito:

- 1- A ser tratados com respeito e correção por todos os membros da comunidade associativa.

2- A conhecer a organização, o funcionamento e os planos da AEIST.

3- À valorização objetiva dos seus conhecimentos e competências, com possibilidade de revisão e reclamação.

4- A ver o seu trabalho reconhecido.

5- A participar nas atividades da AEIST.

Artigo 4.º

Deveres dos funcionários

Todos os funcionários têm o dever de:

1- Contribuir para a harmonia da convivência na AEIST e para a integração na comunidade académica de todos os estudantes.

2- Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os colegas, estudantes, membros da AEIST e demais pessoas que se relacionem com a associação.

3- Ser assíduo e pontual.

4- Ser disciplinado, contribuindo para que o trabalho decorra com normalidade e eficiência.

5- Respeitar as normas da AEIST, abstendo-se de qualquer conduta que possa injustamente prejudicar qualquer funcionário.

6- Respeitar as orientações transmitidas pela direção da AEIST.

7- Não utilizar para fins alheios ao trabalho os recursos que a AEIST disponibiliza;

8- Respeitar a confidencialidade de dados e informação a que tenham acesso.

9- Não praticar atos de violência, de coação física ou psicológica sobre colegas ou membros da comunidade estudantil ou associativa.

10- Não prestar falsas declarações, falsificar ou adulterar qualquer documento.

11- Obedecer aos demais deveres previstos no acordo de empresa em vigor.

Artigo 5.º

Infrações disciplinares

Pratica uma infração disciplinar o funcionário que, violar os deveres referenciados no artigo anterior, nomeadamente quando:

1- Impedir ou constranger, por meio de violência ou ameaça de violência, o normal funcionamento de órgãos ou serviços da AEIST.

2- Ofender a honra, a liberdade, a integridade física ou a reserva da vida privada de colegas, estudantes e demais pessoas que se relacionem com a AEIST.

3- Danificar, subtrair ou apropriar-se ilicitamente de bens patrimoniais pertencentes à AEIST.

Artigo 6.º

Sanções disciplinares

No exercício do poder disciplinar, a AEIST pode aplicar as seguintes sanções:

1- Repreensão.

2- Repreensão registada.

3- Sanção pecuniária.

4- Perda de dias de férias.

5- Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.

6- Despedimento sem indemnização ou compensação.

Artigo 7.º

Procedimento disciplinar e prescrição

1- 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.

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

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

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

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

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

7- Sem prejuízo do correspondente direito de acção judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção, ou recorrer a processo de resolução de litígio quando previsto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou na lei.

A sanção disciplinar caduca decorridos três meses sobre a data em que tenha sido proferida a decisão.

Artigo 8.º

Determinação da sanção disciplinar

1- A sanção disciplinar é determinada em função da culpa do funcionário e das exigências de prevenção, tendo em conta, nomeadamente:

a) O número de infrações cometidas;

b) O modo de execução e as consequências de cada infração;

c) O grau de participação do funcionário em cada infração;

d) A intensidade do dolo;

e) As motivações e finalidades do funcionário;

f) A conduta anterior e posterior à prática da infração.

2- Na decisão de aplicação de uma sanção disciplinar devem ser expressamente referidos os fundamentos da determinação daquela.

Artigo 9.º

Competência disciplinar

Tem legitimidade para promover o processo disciplinar o dirigente associativo responsável pelos recursos humanos ou o presidente da direção da AEIST.

Artigo 10.º

Inquérito disciplinar

1- A nomeação do responsável é feita pelo presidente da AEIST ou pelo dirigente responsável dos recursos humanos.

2- O inquérito disciplinar tem por finalidade apurar a existência de uma infração disciplinar e determinar os seus agentes, cabendo ao responsável pelo inquérito ordenar, officiosamente ou a requerimento, a produção de todos os meios de prova que repute necessários para a descoberta da verdade.

3- O inquérito inicia-se no prazo máximo de três dias úteis a contar da data da nomeação do responsável pelo inquérito, sendo concluído no prazo máximo de trinta dias úteis a contar da data do seu início.

4- Sem prejuízo do prazo estipulado no artigo anterior, o responsável pelo inquérito notifica o funcionário a contestar, por escrito, no prazo de dez dias úteis, a imputação da prática da infração disciplinar.

5- No prazo máximo de oito dias úteis a contar da conclusão do inquérito, responsável pelo inquérito elabora um relatório, no qual propõe o arquivamento respetivo ou a aplicação de uma sanção disciplinar ao funcionário.

6- O relatório mencionado no número anterior é remetido ao presidente d'AEIST e ao funcionário no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Se, dos meios referidos no número um, resultar a audição de testemunhas, deverão os seus depoimentos constar de documento escrito e assinado pelo coordenador da administração e pelo depoente.

8- Sempre que o processo tenha como finalidade o despedimento por justa causa, devem ser cumpridas as regras previstas no Código do Trabalho.

Artigo 11.º

Suspensão preventiva

A requerimento do dirigente associativo responsável pelos recursos humanos, o presidente pode suspender preventivamente o funcionário por um período não superior a trinta dias úteis, devido a natureza da infração disciplinar ou da personalidade do funcionário.

Artigo 12.º

Decisão disciplinar

O presidente d'AEIST aprecia o relatório elaborado pelo responsável pelo inquérito e a resposta do funcionário no prazo máximo de quinze dias úteis a contar da data de receção deste ou da data em que esta já não pode ser recebida.

Artigo 13.º

Recurso hierárquico

1- Da decisão de aplicação de sanção disciplinar pelo presidente d'AEIST há recurso com efeito suspensivo para a direção, no prazo máximo de dez dias úteis.

2- Da apreciação do recurso não pode resultar a agravação da responsabilidade do funcionário.

3- As decisões tomadas pelo presidente que não apliquem qualquer sanção e as decisões tomadas pela direção não são passíveis de recurso hierárquico.

Artigo 14.º

Garantias de defesa do funcionário

1- O funcionário presume-se inocente até a aplicação da sanção disciplinar ou à apreciação do recurso hierárquico dela interposto.

2- O funcionário não pode ser responsabilizado disciplinarmente mais do que uma vez pela prática da mesma infração.

3- O funcionário é notificado pessoalmente ou, não sendo esta forma de notificação possível, mediante carta registada com aviso de receção:

a) Da promoção do processo disciplinar;

b) Da imputação da prática de uma infração disciplinar;

c) Do relatório previsto no número 4 do artigo 11.º;

d) Da aplicação da sanção disciplinar ou do arquivamento do processo;

e) Da decisão que recair sobre o recurso hierárquico.

4- Juntamente com a contestação da imputação da infração disciplinar, o funcionário pode apresentar documentos e rol de testemunhas (cujo número não deverá exceder três por cada facto) e requerer a realização de quaisquer diligências necessárias ao esclarecimento da verdade.

5- O funcionário pode consultar o processo e requerer certidões de quaisquer elementos dele constantes, durante o prazo fixado para a contestação.

6- O funcionário tem o direito de ser ouvido pelo coordenador da administração em qualquer fase do processo e, em especial, no caso previsto no número 6 do artigo 11.º

7- As declarações prestadas no âmbito do número anterior devem constar de documento escrito e assinado pelo coordenador da administração e pelo funcionário.

8- O funcionário pode constituir advogado para o representar.

9- Durante o prazo fixado para a contestação, o representante do funcionário pode requerer certidões de quaisquer elementos dele constantes e assistir às diligências empreendidas a requerimento do funcionário, nomeadamente participar na inquirição de testemunhas.

Artigo 15.º

Prescrição do procedimento disciplinar e da sanção

1- O procedimento disciplinar extingue-se, por efeito da prescrição:

a) Um ano sobre a data da prática da infração;

b) Um mês sobre a data do conhecimento da infração pelo presidente, sem que o processo tenha sido promovido.

2- A sanção disciplinar prescreve no prazo de um ano, a contar da data da sua aplicação ou da apreciação do recurso hierárquico dela interposto.

3- A perda temporária da qualidade do funcionário determina a suspensão do prazo previsto no número anterior.

Artigo 16.º

Revisão do processo disciplinar

1- A revisão do processo disciplinar é admitida a todo o tempo e tem como pressuposto o surgimento de novos meios de prova que suscitem graves dúvidas sobre a justiça da decisão de aplicação de sanção disciplinar.

2- A revisão do processo disciplinar é determinada pelo presidente d'AEIST ou pelo coordenador da administração, pela sua iniciativa ou requerimento do funcionário.

3- Se tiver sido aplicada a sanção de multa ou suspensão temporária, a revisão do processo disciplinar é determinada pelo presidente, por sua iniciativa, por iniciativa do coordenador da administração ou a requerimento do funcionário.

4- Na pendência do processo de revisão, a AEIST pode suspender a sua execução por proposta fundamentada do coordenador da administração, se estiverem reunidos indícios da injustiça da condenação.

5- Da revisão do processo disciplinar não pode resultar agravamento da responsabilidade do funcionário.

Se a revisão do processo disciplinar determinar a revogação ou a atenuação da sanção, a AEIST tornará público o resultado da revisão.

Artigo 17.º

Decisão disciplinar

A aplicação da sanção disciplinar não exime o funcionário de responsabilidade civil e criminal a que possa haver lugar.

Artigo 18.º

Disposições finais

Em tudo o que não estiver regulado no presente regulamento são aplicáveis, com as devidas adaptações, as disposições do Código de Processo do Trabalho.

ANEXO VI

Regulamento de ponto

Artigo 1.º

Âmbito

1- As disposições contidas no presente normativo aplicam-se a todos os funcionários da Associação dos Estudantes do Instituto Superior Técnico (AEIST).

2- Os funcionários da AEIST devem registar no sistema todas e quaisquer entradas e saídas do serviço, sempre que se encontrem no exercício das suas funções.

Artigo 2.º

Assiduidade

É dever geral dos funcionários a comparência regular e

contínua ao serviço para desempenho das funções que lhes são cometidas.

Artigo 3.º

Pontualidade

Os funcionários da AEIST devem comparecer ao serviço dentro das horas que lhes foram fixadas.

Artigo 4.º

Registo de presença obrigatório

1- É obrigatório o registo da presença ao serviço, com total respeito pela legislação em vigor no que se refere ao regime das faltas justificadas.

2- Para efeitos do presente normativo, entende-se por registo de presença ao serviço todo e qualquer registo de entradas e saídas.

Artigo 5.º

Proibição de ausência

1- Depois de registada a entrada ao serviço, nenhum funcionário, deverá ausentar-se do seu local de trabalho, sem autorização prévia da entidade patronal.

2- A ausência do local de trabalho sem a autorização referida no número anterior poderá equivaler a uma falta injustificada.

Artigo 6.º

Meios de registo

1- O registo de assiduidade e pontualidade do trabalhador será efetuado através de um registo eletrónico através da passagem de cartão no sistema.

2- Em todas as situações em que não seja possível utilizar o sistema, as horas deverão ser registadas de forma manual, através do envio de um e-mail para o responsável pelos recursos humanos.

Artigo 7.º

Registo de assiduidade e pontualidade através do sistema

1- Deverão ser marcados, pelo menos, 4 (quatro) registos por dia, pelos funcionários à entrada para o serviço no período da manhã, à saída para o período de almoço, à entrada, após o intervalo do almoço e à saída no final do horário de trabalho.

2- Os funcionários deverão efetuar o registo de assiduidade e pontualidade no sistema sempre que se ausentem do local de trabalho, fora do desempenho das suas funções, mesmo que autorizadas.

3- Excetua-se do número anterior a pausa de 15 minutos concedidos, no período da manhã e tarde.

4- No caso em que o funcionário se esqueça de efetuar o registo deve comunicar o acontecimento, indicando a hora do registo em falta, no mais curto espaço de tempo possível, à entidade patronal.

Artigo 8.º

Período de tolerância

1- No registo de entradas é facultado, diariamente, um período de 10 minutos de tolerância a distribuir pelos períodos de entrada, sem prejuízo do cumprimento do dever de pontualidade.

2- Ultrapassado o período de tolerância diário é considerado como uma falta injustificada, com total respeito pela legislação em vigor no que se refere ao regime das faltas justificadas e sem prejuízo, do dever de comunicar tal facto, indicando o respetivo motivo, no mais curto espaço de tempo possível.

3- Este período não deverá ser utilizado para antecipar a saída do período normal de trabalho e intervalo de almoço ou para compensar ausências.

4- Este período é de utilização diária e insuscetível de acumulação.

Artigo 9.º

Funcionário adstrito ao serviço dos correios

O funcionário encarregue de levantar e entregar, junto do serviço dos correios, toda a correspondência, goza, diariamente, de uma tolerância de 30 minutos, na entrada do período da manhã e na saída do período da tarde, sem prejuízo do disposto no artigo 9.º

Artigo 10.º

Procedimentos

1- Compete, em especial, à direção da AEIST:

a) Organizar e manter sempre atualizado o sistema introduzindo para o efeito todas as necessárias e legais informações e correções;

b) Contabilizar o tempo de trabalho prestado, efetuado mensalmente, com base nos registos do sistema, nas justificações apresentadas nos termos da legislação em vigor para o regime de faltas;

c) Elaborar no primeiro dia útil de cada mês os relatórios de frequência de controlo de assiduidade e pontualidade do mês anterior;

d) Enviar os relatórios de frequência à respetiva EP para confirmação do conhecimento da ausência;

e) Utilizar os relatórios anteriores para efeitos de processamento de vencimentos;

f) Esclarecer dúvidas e responder às reclamações dos interessados.

2- A EP, recebido o relatório referido na alínea d) do número anterior, deverá proceder à confirmação do conhecimento da ausência, reenviar o mesmo devidamente acompanhado dos respetivos motivos invocados, para efeitos de justificação a nível superior.

Artigo 11.º

Reclamação

1- Os trabalhadores interessados podem apresentar reclamação referente ao relatório de frequência de controlo de assiduidade e pontualidade, no prazo de 15 (quinze) dias, a

contar da data em que do mesmo tomaram conhecimento.

2- Se a reclamação for atendida, haverá lugar à respetiva correção, a efetuar na contabilização do mês seguinte ao que deu origem à reclamação.

Artigo 12.º

Direito à informação

É assegurado a todos os trabalhadores o direito à informação relativamente à respetiva assiduidade, abrangendo designadamente, os períodos de ausência e as irregularidades do registo, bem como quanto às férias e faltas.

Depositado em 10 de novembro de 2020, a fl. 136, do livro 12, com o n.º 162/20, 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 Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA - Alteração

Em resultado do processo negocial relativo ao acordo de empresa dos Controladores de Tráfego Aéreo (CTA) outorgado entre a Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE e o Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, é celebrado o seguinte acordo de revisão parcial do referido acordo de empresa:

Cláusula única

1- O acordo de empresa de CTA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, que entrou em vigor a 27 de agosto de 2015, mantém-se integralmente em vigor até 27 de agosto de 2022.

2- O início do processo negocial de revisão global do acordo de empresa de CTA ocorrerá a partir de 27 de agosto de 2022.

Declaração

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho, declara-se que são abrangidos pelo presente acordo, um empregador e 354 trabalhadores filiados no sindicato outorgante e, potencialmente, os CTA não filiados que ao mesmo venham a aderir.

Lisboa, 29 de outubro de 2020.

Pela Navegação Aérea de Portugal - NAV Portugal, EPE:

Manuel Teixeira Rolo, presidente do conselho de administração.

Egídia Pinto de Queiroz Martins, vogal do conselho de administração.

Pedro Gonçalo Roque Ângelo, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Controladores de Tráfego Aéreo - SINCTA:

Carlos Jorge R. Boletto Valdrez, presidente da direção.
José Gardete Correia, tesoureiro da direção.

Depositado em 9 de novembro de 2020, a fl.135, do livro n.º 12, com o n.º 159/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia ao acordo coletivo entre as mesmas entidades empregadoras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros

Acordo de adesão ao acordo coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2020

Entre

A BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA, Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Eletrónicos de Cobrança, SA; BRISA O&M, SA; ATOBE - Mobility Technology, SA; BGI - BRISA Gestão de Infraestruturas, SA; BRISA - Concessão Rodoviária, SA; BRISAL - Auto-Estradas do Litoral, SA; AEDL - Auto-Estradas do Douro Litoral, SA; Via Verde Serviços, SA, adiante coletivamente designadas por empresas,

E

O SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, em representação dos seus associados com vínculo laboral às empresas acima indicadas,

É celebrado o presente acordo de adesão do SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao acordo coletivo de trabalho (ACT) celebrado entre aquelas empresas e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2020.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo acordo coletivo de trabalho acima identificado são abrangidas 9 empresas e estimando-se serem abrangidos 1878 trabalhadores, aplicando-se em todo o território continental português. O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 3 de novembro de 2020.

Pela BRISA - Auto Estradas de Portugal, SA:

António de Magalhães Pires de Lima, na qualidade de administrador.

Daniel Alexandre Miguel Amaral, na qualidade de administrador.

Pela Via Verde Portugal - Gestão de Sistemas Eletrónicos de Cobrança, SA:

Pedro Villas Wintermantel Mourisca, na qualidade de administrador.

Luís Vasconcelos Pinheiro, na qualidade de administrador.

Pela BRISA O&M, SA:

Henrique José Marques Costa Pulido Pereira, na qualidade de administrador..

Luís António Moreira Ribeiro Roda, na qualidade de administrador.

Pela ATOBE - Mobility Technology, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, na qualidade de administrador.

Eduardo António da Costa Ramos, na qualidade de administrador.

Pela BGI - BRISA Gestão de Infraestruturas, SA:

Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos, na qualidade de administrador.

Pedro José Lacerda Morgado Fernandes Carvalho, na qualidade de administrador.

Pela BRISA - Concessão Rodoviária, SA:

António de Magalhães Pires de Lima, na qualidade de administrador.

Manuel Rebelo Teixeira Melo Ramos, na qualidade de administrador.

Pela BRISAL - Auto-Estradas do Litoral, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, na qualidade de administrador.

João Adolfo de Brito Portela, administrador.

Pela AEDL - Auto-Estradas do Douro Litoral, SA:

Daniel Alexandre Miguel Amaral, na qualidade de administrador.

João Adolfo de Brito Portela, na qualidade de administrador.

Pela Via Verde Serviços, SA:

Carlos Miguel de Sá da Bandeira Salazar de Sousa, na qualidade de administrador.

Luís Pinto Machado d'Eça Pinheiro, na qualidade de administrador.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, na qualidade de mandatário.

Hugo Miguel Veríssimo Soares, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de novembro de 2020, a fl. 136 do livro n.º 12, com o n.º 165/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e a Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde - ASPAS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e a Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde - ASPAS, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre:

1.º- Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva n.º 515545180, matriculada na Conservatória do Registo Comercial sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, com sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vitor, Braga, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º- Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde - ASPAS pessoa coletiva n.º 502036524, com sede na Rua Camilo Vaz, n.º 25, 2.º piso, 4430-686 Vila Nova de Gaia, representado neste ato pelo presidente, Luís Grabulho, e pela vice-presidente, Teresa Silva, na qualidade de mandatários, e adiante designado como segunda outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos termos seguintes:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 11.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da

Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 805 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Luís Grabulho, presidente da Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde - ASPAS.

Teresa Silva, vice-presidente da Associação Sindical do Pessoal Administrativo da Saúde - ASPAS.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 139, do livro n.º 12, com o n.º 181/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a mesma federação sindical

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre:

1.º- Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva n.º 515545180, matriculada na Conservatória do Registo Comercial sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, com sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vitor, Braga, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º - Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, pessoa coletiva n.º 501233458, com sede na Av. Eng.º Arantes e Oliveira, n.º 3, 1.º A, 1900-221 Lisboa, representado neste ato por Orlando Sérgio Machado Gonçalves e Rui Manuel Moura de Brito, na qualidade de mandatários, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos termos seguintes:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 11.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 805 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

Rui Manuel Moura de Brito, Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 137, do livro n.º 12, com o n.º 170/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros - SE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros - SE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

Entre:

1.º - Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva de natureza empresarial registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º 515545180, com a sua sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vítor, Braga, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º - Sindicato dos Enfermeiros - SE, pessoa coletiva n.º 501064001, com sede na Rua D. João IV, n.º 199, 4000-301 Porto, representado neste ato pelo enfermeiro Francisco Maria Silva Peixoto, na qualidade de mandatário, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de

contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 4.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 657 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Francisco Maria Silva Peixoto, Sindicato dos Enfermeiros - SE.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 138, do livro n.º 12, com o n.º 174/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros - SE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras)

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros - SE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores en-

fermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Entre:

1.º- Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva de natureza empresarial registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º 515545180, com a sua sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vítor, Braga, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º- Sindicato dos Enfermeiros - SE, pessoa coletiva n.º 501064001, com sede na Rua D. João IV, n.º 199, 4000-301 Porto, representado neste ato pelo enfermeiro Francisco Maria Silva Peixoto, na qualidade de mandatário, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 4.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do

Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 657 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Francisco Maria Silva Peixoto, Sindicato dos Enfermeiros - SE.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 137, do livro n.º 12, com o n.º 168/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de dia 22 de novembro de 2015.

Entre:

1.º- Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva de natureza empresarial registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º 515545180, com a sua sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vítor, Braga, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º- Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, pessoa coletiva n.º 501056904, com sede na Avenida 24 de julho, n.º 132, 1350-346 Lisboa, representado neste ato pelo enfermeiro Nelson Miguel Sampaio Pinto e enfermeira Ana Paula

Martins Faria Couto na qualidade de mandatário, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de dia 22 de novembro de 2015, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de dia 22 de novembro de 2015.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 4.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de dia 22 de novembro de 2015, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 657 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Nelson Miguel Sampaio Pinto, Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP.

Ana Paula Martins Faria Couto, Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 137, do livro n.º 12, com o n.º 172/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras)

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Entre:

1.º Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva de natureza empresarial registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º 515545180, com a sua sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vítor, Braga, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, pessoa coletiva n.º 501056904, com sede na Avenida 24 de julho, n.º 132, 1350-346 Lisboa, representado neste ato pelo enfermeiro Nelson Miguel Sampaio Pinto e enfermeira Ana Paula Martins Faria Couto na qualidade de mandatário, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 4.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 657 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Nelson Miguel Sampaio Pinto, Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP.

Ana Paula Martins Faria Couto, Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 137, do livro n.º 12, com o n.º 171/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre:

1.º Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva de natureza empresarial registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º 515545180, com a sua sede no Lugar de Sete Fontes,

S. Vítor, Braga, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira, e pela vogal executiva, Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º- Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP, pessoa coletiva n.º 504054228, com sede na Azinhaga da Fonte, n.º 17, Sala Q, Lisboa, representado neste ato pelo presidente, João Paulo Tavares Pequito Valente, e por Jorge Manuel Oliveira de Sousa, na qualidade de mandatários, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos termos seguintes:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 8.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 99 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 6 de novembro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

João Paulo Tavares Pequito Valente, presidente da dire-

ção do Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP.

Jorge Manuel Oliveira de Sousa, membro da direção do Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl.140, livro n.º 12, com o n.º 185/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre:

1.º- Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva de natureza empresarial registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º 515545180, com a sua sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vítor, Braga, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º- Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, pessoa coletiva n.º 500909539, com sede na Rua Braamcamp, n.º 88, 2.º Direito, 1269-111 Lisboa, representado neste ato pela presidente, Maria Helena Rodrigues, e por Rosa Silva e Sousa, na qualidade de mandatárias, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos termos seguintes:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Bar-

reiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 11.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 805 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Maria Helena Rodrigues, presidente do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE.

Rosa Silva e Sousa, Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 139, do livro n.º 12, com o n.º 179/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, ao acordo coletivo entre o Cen-

tro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

Entre:

1.º- O Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva de natureza empresarial registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º 515545180, com a sua sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vítor, Braga, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º- O Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, pessoa coletiva n.º 500909539, com sede na Rua Braamcamp, n.º 88, 2.º Direito, 1269-111 Lisboa, representado neste ato pela presidente, Maria Helena Rodrigues, e por Rosa Silva e Sousa, na qualidade de mandatárias, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 8.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 10 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Maria Helena Rodrigues, presidente do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE.

Rosa Silva e Sousa, Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 138, do livro n.º 12, com o n.º 175/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre:

1.º- Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva de natureza empresarial registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º 515545180, com a sua sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vítor, Braga, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º- Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE, pessoa coletiva n.º 501404767, com sede na Rua Damião de Góis, n.º 93 - S/Lj. Sala 1, 4050-225 Porto, representado neste ato pela secretária-geral, Dr.ª Dina Carvalho, e pela secretária nacional, Dr.ª Maria Helena Ne-

ves, na qualidade de mandatárias, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos termos seguintes:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 8.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 99 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Dina Carvalho, secretária-geral do Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE.

Maria Helena Neves, secretária nacional do Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 139, do livro n.º 12, com o n.º 182/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o mesmo sindicato e outros

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre:

1.º Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva n.º 515545180, matriculada na Conservatória do Registo Comercial sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, com sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vítor, Braga, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, pessoa coletiva n.º 501094644, com sede na Rua Damasceno Monteiro, n.º 144, 1170-113 Lisboa, representado neste ato por Manuel da Silva Braga, na qualidade de mandatário, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão o acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos termos seguintes:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, o acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 11.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da

Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 805 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Manuel da Silva Braga, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 138, do livro n.º 12, com o n.º 178/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

Entre:

1.º O Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva de natureza empresarial registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º 515545180, com a sua sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vítor, Braga, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º- O Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, pessoa coletiva n.º 501094644, com sede na Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, representado neste ato por Manuel da Silva Braga, na qualidade de mandatário, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 8.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 10 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, Presidente do Conselho de Administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Manuel da Silva Braga, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 138, do livro n.º 12, com o n.º 176/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre:

1.º- Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva de natureza empresarial registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º 515545180, com a sua sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vitor, Braga, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º- Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, pessoa coletiva n.º 501094644, com sede na Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, representado neste ato por Manuel da Silva Braga, na qualidade de mandatário, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos termos seguintes:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 8.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 99 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Manuel da Silva Braga, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 139, do livro n.º 12, com o n.º 183/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/ 2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e a mesma associação sindical e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

Entre:

1.º- Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva de natureza empresarial registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º 515545180, com a sua sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vitor, Braga, com o capital estatutário de

4 000 000,00 €, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º- Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF, pessoa coletiva n.º 501065725, com sede na Rua Filipe Terzi, lote 5, 61 a 63, 3030-014 Coimbra, representado neste ato pelo presidente, enfermeiro Fernando Mendes Parreira, na qualidade de mandatário, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízos do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 4.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 429.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 657 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 4 de novembro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Fernando Mendes Parreira, Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 138, do livro n.º 12, com o n.º 173/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e a mesma associação sindical e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras)

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Entre:

1.º- Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva de natureza empresarial registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º 515545180, com a sua sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vítor, Braga, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º- Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF pessoa coletiva n.º 501065725, com sede na Rua Filipe Terzi, lote 5, 61 a 63, 3030-014 Coimbra, representado neste ato pelo presidente, enfermeiro Fernando Mendes Parreira, na qualidade de mandatário, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF

e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 4.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 657 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Fernando Mendes Parreira, Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 137, do livro n.º 12, com o n.º 169/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre:

1.º Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva n.º 515545180, matriculada na Conservatória do Registo Comercial sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, com sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vitor, Braga, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS, pessoa coletiva n.º 514646136, com sede na Rua Cidade Poitiers, n.º 171-A, 3000-108 Coimbra, representado neste ato pelo presidente, Paulo Carlos Alves de Carvalho, na qualidade de mandatário, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos termos seguintes:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 11.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da

Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 805 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Paulo Carlos Alves de Carvalho, Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 139, do livro n.º 12, com o n.º 180/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o mesmo sindicato e outros

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e Sindicato Nacional dos Farmacêuticos ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar do Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

Entre:

1.º O Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva de natureza empresarial registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º 515545180, com a sua sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vitor, Braga, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º O Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, pessoa coletiva n.º 503506621, com sede na Rua da Cedofeita, n.º 347 - 1.º Esquerdo, 4050-181 Porto, representado neste ato

pelo presidente da direção, Dr. Henrique Luís Lopes Ferreira Reguengo da Luz, e por Dr.ª Maria Luís Araújo Queirós na qualidade de mandatários, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018, nos seguintes termos:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 8.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 10 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Henrique Luís Lopes Ferreira Reguengo da Luz, presidente da direção do Sindicato Nacional dos Farmacêuticos.

Maria Luís Araújo Queirós, Sindicato Nacional dos Farmacêuticos.

Depositado em 13 de novembro de 2020, a fl. 138, do livro n.º 12, com o n.º 177/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o mesmo sindicato e outros

Acordo de adesão entre o Hospital de Braga, EPE e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre:

1.º- Hospital de Braga, EPE, pessoa coletiva de natureza empresarial registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, sob o número único de matrícula e pessoa coletiva n.º 515545180, com a sua sede no Lugar de Sete Fontes, S. Vitor, Braga, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, representada neste ato pelo presidente do conselho de administração, Dr. João Porfírio Carvalho de Oliveira e pela vogal executiva Dr.ª Maria de Fátima Magalhães Alves Machado, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade e adiante designada como primeira outorgante,

E

2.º- Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, pessoa coletiva n.º 501080961, com sede na Rua Dr. Campos Monteiro, n.º 170, 4465-049 S. Mamede Infesta, representado neste ato pelo presidente, Luís Alberto Pinho Dupont, e por Carminha Maria Gomes da Costa, na qualidade de mandatários, e adiante designado como segundo outorgante,

É celebrado o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos termos seguintes:

Cláusula primeira

O primeiro outorgante declara que adere, nos termos estabelecidos no artigo 504.º do Código do Trabalho, e na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Cláusula segunda

1- O presente acordo de adesão entra em vigor, no dia seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, no que se refere ao período normal de trabalho previsto na cláusula 8.ª do acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, o presente acordo de adesão produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2021.

Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, todos do Código do Trabalho, refere-se que serão potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Braga, EPE e mais 99 trabalhadores ao seu serviço.

Braga, 8 de outubro de 2020.

Pela entidade pública empresarial:

João Porfírio Oliveira, presidente do conselho de administração.

Maria de Fátima Machado, vogal executiva do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Luís Alberto Pinho Dupont, presidente da direção nacional do Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica.

Carmina Maria Gomes da Costa, Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica.

Depositado em 13 de novembro de 2020 a fl. 139, do livro n.º 12, com o n.º 184/2020, 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 Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 30 de outubro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Identificação da direcção nacional da Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM 2020-2024

Efectivos:

Nome	CC/BI
Adérito Santos Pinheiro Reis	08723946
Afonso Manuel Graçoeiro Gonçalves	11671260
Alírio Manuel Silva Martins	08583665
Álvaro de Almeida Lacerda	06490663
André Alexandre Duarte Vicente Alves	13549363
António Ferreira Aires Grilo	06608515
António Manuel Correia Amaro Costa	12833985
Armando Manuel Grega Neves	07367379
Carlos Jorge Feliciano Coelho	10760595
Cidália Costa Pereira	08670968
Clementina Meira Fernandes	08460083
Cristina Manuela Neves Tavares	09480405
Helder Manuel Cruz Gabriel	11928810

João Diogo Ribeiro da Silva Pitacho	13573060
João Maria Rosa Isidoro	09011576
Luís Martins Almeida	03838618
Manuel Fernando Gomes Silva	11425812
Manuel Pereira Barbosa	06647844
Marcos Alberto Pereira Sousa	10004293
Maria Adelaide Ferreira dos Santos	14839705
Maria Conceição Malta Pedrosa	09486921
Maria de Fátima Marques Messias	06064945
Maria Emília Reis Simões	11648337
Nuno Filipe Mendes Guerreiro	11573330
Nuno Miguel Costa Gonçalves	11550176
Patrícia Alexandra Mendes Henriques	11612029
Pedro Manuel Pereira Milheiro	08941764
Ricardo Jorge Santos Grilo	10582861
Ricardo Miguel Brízido Pereira	11610835
Rogério António Carvalho Alves Gomes	11516863
Simão Pedro Monteiro Leite	13200146
Susete Conceição Ruivo Gomes	09356055
Tiago Nuno Moutinho Roberto	12314971
Victor Rui Rei Paulino	12407628
Vladimiro Pereira Moiteiro	04385942

Suplentes:

Nome	CC/BI
Joaquim Fernando da Rocha da Silva	05840690
José António Mira Clareu	12005269
José de Sousa Valente Malta	07827313
Marco Paulo Afonso Teixeira	11648774

Maria Etelevina Lopes Rosa Ribeiro	02647735
Paulo José Sousa Fernandes	08564226
Pedro Alexandre Lopes Mendes	11645350
Rafael Sá Guedes	14230711
Roger Muaka Mbenza	P211k0399 (título residência)

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

AOP - Associação Marítima e Portuária que passa a denominar-se AOP - Associação Marítima e Portuária Nacional - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de julho de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2005.

CAPÍTULO PRIMEIRO

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo primeiro

Número um - A AOP - Associação Marítima e Portuária Nacional é uma pessoa colectiva de direito privado, sem fins lucrativos, de duração ilimitada, constituída ao abrigo das disposições legais sobre direito de associação e sobre associações patronais.

Número dois - Podem ser sócios da associação:

Alínea *a*) As empresas de estiva (anteriormente designadas por operadores portuários);

Alínea *b*) As empresas concessionárias de serviço público de movimentação de cargas;

Alínea *c*) As empresas de trabalho portuário;

Alínea *d*) Os agentes de navegação;

Alínea *e*) Os afretadores;

Alínea *f*) Os transitários;

Alínea *g*) Os armadores de tráfego local;

Alínea *h*) Os armadores de cabotagem costeira;

Alínea *i*) Os armadores de cabotagem internacional;

Alínea *j*) Os armadores de longo curso.

Artigo segundo

Número um - A associação abrange as áreas correspondentes a qualquer porto do território nacional.

Número dois - A sede situa-se na Avenida Luísa Todí, número vinte e dois, primeiro E, em Setúbal, freguesia de São Sebastião, e poderá ser transferida para outro local por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção.

Número três - O âmbito territorial poderá também ser alargado, nos termos previstos no número anterior.

Artigo terceiro

A associação tem como objectivos a representação legal e a defesa dos interesses, nomeadamente de carácter empresarial, técnico e financeiro, dos associados e a promoção da actividade representada.

Artigo quarto

Número um - No prosseguimento dos seus objectivos, compete, designadamente, à associação:

Alínea *a*) Promover o reforço do espírito de solidariedade e a cooperação entre as empresas nela filiadas;

Alínea *b*) Apoiar a adequada estruturação e dimensionamento do sector em termos compatíveis com as exigências do mercado e a política de simplificação dos circuitos operacionais;

Alínea *c*) Intervir na solução de questões de interesse geral, designadamente na celebração de convenções colectivas de relações de trabalho do sector e velar pela sua correcta aplicação;

Alínea *d*) Outorgar convenções colectivas de trabalho;

Alínea *e*) Colaborar com os organismos oficiais ou pri-

vados, para a resolução das questões técnicas, económicas, sociais e fiscais do sector;

Alínea *f*) Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse para a actividade;

Alínea *g*) Combater pelos meios lícitos ao seu alcance todas as formas de concorrência desleal, bem como o exercício da actividade em infracção aos preceitos legais e regulamentares que a disciplinam;

Alínea *h*) Promover a criação de serviços de interesse comum para os associados designadamente serviços de estudos técnicos, económicos, fiscais e de consulta e assistência jurídica sobre assuntos exclusivamente relacionados com este sector;

Alínea *i*) Praticar outros actos e desempenhar outras funções que se mostrem necessários e convenientes para a prossecução dos seus objectivos;

Alínea *j*) Integrar-se, manter relações e cooperar com outras associações, fundações, uniões, federações e ou confederações nacionais e internacionais que prossigam a defesa de interesses regionais ou sectoriais comuns, participando nas suas actividades;

Alínea *k*) Adquirir a título gratuito ou oneroso os bens móveis e imóveis que se mostrem úteis ou convenientes para os interesses que prossegue;

Alínea *l*) Representar os seus associados junto de todas as entidades públicas e privadas, designadamente organizações profissionais, associações sindicais, instituições de solidariedade social e outras e perante a opinião pública;

Alínea *m*) Executar outras missões, que comprovadamente se reportem aos interesses colectivos, que lhe cumpre defender.

Número dois - Os serviços referidos na alínea *h*) do número anterior serão dotados de regulamentos a elaborar pela direcção e a submeter à aprovação da assembleia geral.

CAPÍTULO SEGUNDO

Aquisição e perda da qualidade de sócios seus direitos e deveres

Artigo quinto

Número um - Podem filiar-se na associação todas as pessoas singulares ou colectivas que exerçam ou pretendam exercer as actividades de estiva em terminais públicos, concessionados ou privados, de cedência de mão-de-obra portuária, de agente de navegação, de afretamento, de transitário e de armador de tráfego local, cabotagem costeira, cabotagem internacional e de longo curso.

Número dois - No caso de uma pessoa colectiva ou pessoa singular exercer as actividades referidas nas alíneas *a*) a *d*) do artigo primeiro, número dois, em mais do que um porto, poderá fazer uma inscrição reportada a cada um dos portos onde exerce a actividade.

Artigo sexto

Número um - A admissão dos sócios é da competência da direcção.

Número dois - Da deliberação que aceite ou rejeite a admissão cabe recurso a interpor pelo interessado ou por qualquer dos associados no prazo de dez dias para a assembleia geral que o deverá apreciar fundamentadamente na primeira reunião seguinte à data da interposição.

Artigo sétimo

Os associados far-se-ão representar através de pessoa física portadora de reconhecida credencial ou cujo nome tenha sido previamente indicado à associação.

Artigo oitavo

São direitos dos sócios:

Alínea *a*) Tomar parte nas assembleias gerais e participar nos demais actos de gestão e funcionamento da associação, nos termos definidos nos estatutos;

Alínea *b*) Eleger e ser eleitos para cargos associativos, bem como ser designados para quaisquer comissões e grupos de trabalho;

Alínea *c*) Requerer, nos termos estatutários, a convocação da assembleia geral;

Alínea *d*) Solicitar informações e esclarecimentos que caibam nas atribuições da associação;

Alínea *e*) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os serviços por esta criados, nas condições estabelecidas nos regulamentos a elaborar nos termos do número dois do artigo quarto;

Alínea *f*) Recorrer, nos termos estatutários, das sanções que lhe forem aplicadas e das decisões da direcção que repute desconformes com os estatutos ou a lei;

Alínea *g*) Usufruir dos elementos de informação facultados à associação, que devem ser objecto dos indispensáveis cuidados no seu tratamento;

Alínea *h*) Exercer o direito de voto, na base um por cada porto onde exerce actividade, e se encontra associado, no caso previsto no artigo quinto, número dois;

Alínea *i*) Exercer o direito de voto na base de um por cada associado nos restantes casos.

Artigo nono

São deveres dos sócios:

Alínea *a*) Pagar a jóia de inscrição e as quotas, de montante a estabelecer pela assembleia geral;

Alínea *b*) Cumprir os estatutos e regulamentos da associação, bem como as determinações legal ou estatutariamente tomadas pelos órgãos associativos;

Alínea *c*) Participar na vida e gestão administrativas da associação, designadamente exercendo os cargos para que foram eleitos ou designados;

Alínea *d*) Prestar informações e fornecer os elementos de carácter técnico, profissional ou estatístico que lhes forem solicitados para a realização dos objectivos da associação;

Alínea *e*) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

Alínea *f*) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;

Alínea *g*) Contribuir por todas as formas ao seu alcance para o bom nome e prestígio da associação e para a eficácia da sua acção.

Artigo décimo

Número um - Perdem a qualidade de sócios:

Alínea *a*) Os que tendo em débito mais de quatro meses de quotas não regularizem o débito dentro do prazo de quinze dias a contar da data da comunicação que lhes fôr enviada sob registo;

Alínea *b*) Os que deixarem de exercer a actividade, ou cuja licença tenha caducado;

Alínea *c*) Aqueles a quem tenha sido aplicado a pena de exclusão;

Alínea *d*) Os que voluntariamente expressem à associação, sob registo, o desejo de deixarem de estar nela filiados;

Alínea *e*) Os que, comprovadamente, se encontrem inscritos, há mais de um mês, noutra associação cujo âmbito material e territorial esteja também coberto pela associação.

Número dois - A exclusão compete exclusivamente à assembleia geral.

CAPÍTULO TERCEIRO

Regime disciplinar

Artigo décimo-primeiro

Constitui infracção disciplinar a falta grave e ou repetida de cumprimento, por parte dos sócios, de qualquer dos deveres, constantes do artigo nono, ou das determinações estabelecidas por via de regulamentos e a inobservância das deliberações validamente tomadas pelos órgãos associativos.

Artigo décimo-segundo

Número um - As infracções praticadas pelos sócios são puníveis com as seguintes sanções:

Alínea *a*) Advertência;

Alínea *b*) Censura registada;

Alínea *c*) Multa até ao valor de metade da quota anual;

Alínea *d*) Suspensão dos direitos sociais até dois anos;

Alínea *e*) Exclusão.

Número dois - As sanções são aplicadas pela assembleia geral, com excepção das previstas nas alíneas *a*) e *b*) do número anterior que são da competência da direcção.

Número três - Nenhuma sanção pode ser aplicada sem precedência de processo disciplinar, cuja instauração será sempre decidida pela direcção.

Artigo décimo-terceiro

Número um - O processo disciplinar será escrito e assegurará o direito de defesa e a audiência do arguido.

Número dois - A sanção de expulsão será aplicada apenas em caso de grave violação de deveres fundamentais.

CAPÍTULO QUARTO

Administração e funcionamento

SECÇÃO PRIMEIRA

Disposições gerais

Artigo décimo-quarto

São órgãos da associação, a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo décimo-quinto

Número um - Os membros da mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal são eleitos por períodos de três anos, podendo ser reeleitos por mais de um mandato, ainda que para o mesmo órgão.

Número dois - Findo o período do mandato, os membros dos corpos gerentes manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

Artigo décimo-sexto

Número um - Quando algum dos órgãos directivos se encontrar reduzido a menos de metade da sua composição normal, será convocada, no prazo de trinta dias, uma assembleia geral, que elegerá os sócios que preencherão as vagas existentes.

Número dois - O mandato dos eleitos nos termos do número anterior cessará no fim do triénio então em curso.

Artigo décimo-sétimo

Número um - Os corpos gerentes podem ser destituídos, a todo o tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para analisar e decidir sobre a gestão da associação.

Número dois - Se a assembleia geral deliberar a destituição de todos os corpos gerentes elegerá imediatamente uma comissão directiva que assumirá a gestão da associação e promoverá a realização de eleições no prazo de dois meses.

Número três - Se apenas for decidida uma destituição parcial, a assembleia geral elegerá imediatamente os sócios que irão ocupar as vagas em aberto.

Artigo décimo-oitavo

Número um - A direcção definirá se o exercício dos cargos electivos é ou não remunerado, sem prejuízo de os membros dos corpos sociais terem sempre direito a ser reembolsados das despesas que efectuarem por força das suas funções.

Número dois - Em qualquer dos órgãos cada um dos seus componentes tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de qualidade.

SECÇÃO SEGUNDA

Da assembleia geral

Artigo décimo-nono

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, inscritos na associação até sessenta dias antes da realização da primeira convocação e é dirigida por uma mesa composta nos termos do artigo vigésimo-primeiro.

Artigo vigésimo

Compete à assembleia geral:

Alínea *a)* Aprovar o montante da jóia de inscrição e das quotas, bem como a periodicidade destas;

Alínea *b)* Eleger a respectiva mesa, direcção e o conselho fiscal, bem como destituir os membros desses órgãos;

Alínea *c)* Apreciar e votar os relatórios e contas da direcção, acompanhado do parecer do conselho fiscal, bem como quaisquer outros actos, trabalhos e propostas que lhe sejam presentes;

Alínea *d)* Deliberar sobre a alteração dos estatutos e regulamentos;

Alínea *e)* Deliberar sobre a aplicação de sanções disciplinares, bem como sobre a suspensão ou exclusão de associados;

Alínea *f)* Deliberar sobre o alargamento do âmbito territorial da associação;

Alínea *g)* Definir as linhas gerais de actuação da direcção, no quadro dos objectivos previstos nestes estatutos;

Alínea *h)* Aprovar os regulamentos que se revelem necessários à prossecução de fins sociais;

Alínea *i)* Exercer todas as demais funções que lhe caibam por lei e pelos presentes estatutos.

Artigo vigésimo-primeiro

Número um - A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e um secretário eleitos de entre nomes avançados pelos associados.

Número dois - Ao presidente compete:

Alínea *a)* Convocar as assembleias, preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos;

Alínea *b)* Assinar as actas com o secretário;

Alínea *c)* Dar posse aos eleitos ou designados para os cargos da associação;

Alínea *d)* Verificar a regularidade das candidaturas apresentadas para eleição;

Alínea *e)* Rubricar os livros da associação;

Alínea *f)* Despachar e assinar o expediente à mesa;

Alínea *g)* Assistir às reuniões da direcção sempre que o entender, sem direito a voto;

Alínea *h)* Exercer as demais funções que por lei ou pelos estatutos sejam cometidas.

Número três - Ao secretário compete redigir as actas, ler o expediente da assembleia, expedir e mandar publicar os avisos convocatórios, servir de escrutinador nos actos eleitorais e assegurar que com a conveniente antecipação seja

preparada a relação dos sócios com capacidade de voto, a qual está patente durante as reuniões da assembleia geral.

Número quatro - A assembleia geral poderá deliberar que uma única pessoa acumule os cargos de presidente da assembleia geral e secretário.

Artigo vigésimo-segundo

Se nenhum membro da mesa estiver presente na data da realização de uma assembleia geral, esta será presidida por um associado designado pela assembleia e secretariado por outro sócio então também designado.

Artigo vigésimo-terceiro

Número um - A assembleia geral reúne ordinariamente em março de cada ano e extraordinariamente sempre que para tal for convocada.

Número dois - A reunião ordinária destina-se à apreciação e votação do relatório e contas da direcção e do parecer do conselho fiscal, relativamente àquelas contas, e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições para os cargos associativos.

Número três - As assembleias gerais extraordinárias terão lugar sempre que o julguem necessário a direcção, o conselho fiscal ou a pedido fundamentado de pelo menos vinte e cinco por cento dos associados.

Número quatro - A assembleia geral só pode funcionar em primeira convocação desde que esteja presente ou representada a maioria dos associados. Meia hora mais tarde, poderá funcionar com qualquer número, excepto se se tratar de assembleia geral extraordinária requerida por associados, ou se se destinar a votar a alteração dos estatutos ou a resolução da associação.

Número cinco - Se se tratar da assembleia geral extraordinária requerida por associados, só pode reunir estando presentes metade dos subscritores do pedido de reunião.

Número seis - Se se tratar da assembleia geral convocada para deliberar sobre a alteração dos estatutos ou sobre a dissolução da associação, cumprir-se-á o que vai estabelecido nas disposições respectivas.

Artigo vigésimo-quarto

Número um - A convocação da assembleia geral deve ser feita por avisos postais, mensagem fax ou telex, salvaguardando-se sempre uma antecedência mínima de oito dias, devendo deles constar o dia, hora, local e ordem de trabalhos da reunião.

Número dois - Se a assembleia não se destinar a eleições, pode ser convocada de emergência sem observância do prazo referido no número anterior, sempre que as circunstâncias o justifique, mas providenciando-se para que os associados possam ter efectivo conhecimento da reunião e da sua ordem do dia.

Artigo vigésimo-quinto

Número um - Não poderão ser tomadas deliberações sobre a matéria estranha à ordem do dia, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Número dois - São nulas as deliberações tomadas em contração do disposto no número anterior.

Artigo vigésimo-sexto

Das reuniões da assembleia geral será lavrada acta, de que deverá constar relato circunstanciado dos trabalhos, indicação precisa das deliberações tomadas e número dos associados presentes.

Artigo vigésimo-sétimo

Número um - As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos sócios presentes ou representados.

Número dois - As deliberações sobre alteração dos estatutos ou sobre a dissolução da associação respeitarão o que no capítulo respectivo vai estabelecido.

Número três - Apenas podem tomar parte nas votações os sócios no pleno gozo dos seus direitos sociais.

Número quatro - A votação nas reuniões não eleitorais pode ser feita por presença, por correspondência ou por procuração conferida a outro sócio. Nas assembleias eleitorais não é admitido o voto por procuração.

Número cinco - O voto por correspondência, para fins eleitorais, deve constar de carta registada do representante do associado, dirigida ao presidente da mesa, com a assinatura autenticada por carimbo ou selo da empresa ou por conhecimento notarial.

Número seis - Os sócios ou os seus representantes impedidos de comparecer na assembleia podem conferir procuração a outro sócio ou seu representante, em documento dirigido ao presidente da mesa, com a assinatura autenticada nos termos do número anterior, donde deve constar claramente o nome do sócio mandatário, a assembleia geral a que respeita a procuração e a matéria sobre que versa a votação.

SECÇÃO TERCEIRA

Das eleições

Artigo vigésimo-oitavo

As eleições serão feitas por escrutínio secreto e serão anunciadas com a antecedência mínima de trinta dias.

Artigo vigésimo-nono

Número um - A apresentação de candidaturas pode ser feita por um mínimo de vinte e cinco por cento de sócios eleitorais, até quinze dias antes, ou pela direcção, até oito dias antes da data anunciada para as eleições.

Número dois - A ausência de candidaturas propostas por sócios torna obrigatória a apresentação de candidaturas pela direcção.

Artigo trigésimo

A associação organizará uma relação das candidaturas aceites, que será rubricada pelo presidente da mesa e afixada na sede da associação, servindo ainda para verificação do acto eleitoral.

Artigo trigésimo-primeiro

Número um - Os boletins de voto, devidamente dobrados, serão entregues pelos eleitores, após a sua identificação e descarga na relação de associados, ao presidente da mesa, que os depositará na urna respectiva.

Número dois - Se a votação for feita por correspondência, deve obedecer aos requisitos do número cinco do artigo vigésimo-sétimo.

Artigo trigésimo-segundo

Consideram-se nulos e não contados os boletins de voto brancos e os que tenham riscados os candidatos.

Artigo trigésimo-terceiro

Número um - Após a conclusão da votação, efectuar-se-á imediatamente a contagem dos votos e serão proclamados os eleitos.

Número dois - No prazo de cinco dias, deve o presidente da mesa da assembleia geral remeter ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a identificação dos eleitos, acompanhada de cópia da acta da assembleia eleitoral.

SECÇÃO QUARTA

Da direcção

Artigo trigésimo-quarto

Número um - A direcção é composta por três, cinco, sete ou nove membros, eleitos em assembleia geral, que de entre si elegerão o presidente, o vice-presidente e o tesoureiro, sendo eleitos três vice-presidentes no caso da direcção ser composta por nove membros.

Número dois - A direcção fixará as normas do seu funcionamento, devendo reunir, pelo menos, mensalmente.

Número três - A direcção pode delegar o expediente geral num secretário geral por esta nomeado e pode contratar os serviços de assessores nos termos e nas condições que achar convenientes e adequados ao prosseguimento dos seus fins.

Número quatro - A direcção reunirá desde que estejam presentes um número equivalente a dois terços dos respectivos membros.

Artigo trigésimo-quinto

Número um - Compete à direcção:

Alínea a) Representar a associação em juízo e fora dele;

Alínea b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação e contratar, suspender e dispensar o pessoal necessário;

Alínea c) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

Alínea d) Definir, orientar e fazer executar a actividade da associação de acordo com as linhas gerais traçadas pela assembleia geral;

Alínea e) Apresentar à assembleia geral o relatório e contas, bem como todas as propostas que julgue necessárias ou convenientes;

Alínea *f*) Dar conhecimento aos associados, até ao fim de novembro, do programa anual da actividade e do orçamento elaborados para o ano seguinte, e até vinte de dezembro remetê-los ao conselho fiscal, acompanhados de todos os reparos e observações recebidas dos associados;

Alínea *g*) Elaborar e submeter à assembleia geral os regulamentos que se mostrem necessários à prossecução dos fins da associação;

Alínea *h*) Propor à assembleia geral o alargamento do âmbito territorial da associação;

Alínea *i*) Negociar e outorgar convenções colectivas de trabalho, participar na preparação de regulamentação das condições de trabalho e de exploração da actividade portuária, dentro dos limites definidos pela assembleia geral;

Alínea *j*) Estudar e dar andamento a todas as reclamações pertinentes dos associados;

Alínea *k*) Admitir os associados nos termos dos estatutos;

Alínea *l*) Enviar anualmente, até trinta e um de janeiro, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho indicação do número de associados;

Alínea *m*) Exercer a competência disciplinar, nos termos previstos nestes estatutos;

Alínea *n*) Praticar todos os demais actos decorrentes dos estatutos ou convenientes para o desenvolvimento e defesa do sector abrangido;

Alínea *o*) Deliberar sobre a integração, participação ou colaboração da associação com outras associações, fundações, uniões, federações e ou confederações nacionais e internacionais que prossigam a defesa de interesses regionais ou sectoriais comuns, participando nas suas actividades;

Alínea *p*) Deliberar sobre a abertura de delegações da associação e definir as regras de funcionamento das mesmas.

Número dois - Nos quinze dias que antecedem a assembleia geral referida no número um do artigo vigésimo-terceiro, deverá a direcção manter na sede o relatório e contas para consulta dos associados.

Artigo trigésimo-sexto

Número um - Das reuniões da direcção serão lavradas actas de que constem as resoluções tomadas.

Número dois - As deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo trigésimo-sétimo

Número um - Para obrigar a associação são necessárias as assinaturas de dois membros da direcção.

Número dois - É obrigatória a assinatura do tesoureiro ou de outro membro da direcção em que este delegue, em todos os documentos que impliquem a assumpção de encargos ou a efectivação de pagamentos.

Número três - Nas delegações, os membros da direcção que esta afecte às mesmas, apenas poderão representar a associação e obrigá-la relativamente aos assuntos referentes ao porto da delegação.

Artigo trigésimo-oitavo

Os membros da direcção respondem solidariamente pelas faltas e irregularidades cometidas no exercício das suas funções. Podem ficar isentos de responsabilidade se tiverem reclamado contra as deliberações em causa ou se contra elas protestarem na primeira sessão em que participem.

SECÇÃO QUINTA

Do conselho fiscal

Artigo trigésimo-nono

O conselho fiscal é constituído por um presidente, e dois vogais, eleitos em assembleia geral de entre os sócios.

Artigo quadragésimo

Compete ao conselho fiscal:

Alínea *a*) Fiscalizar a actividade da associação, designadamente os actos de administração financeira da direcção e da comissão directiva;

Alínea *b*) Dar parecer sobre os relatórios e contas e submeter à assembleia geral, os quais serão sempre acompanhados do parecer do conselho fiscal;

Alínea *c*) Velar, em geral, pela legalidade dos actos dos demais órgãos sociais e sua conformidade com os estatutos;

Alínea *d*) Dar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, a transferência da sede e a dissolução da associação;

Alínea *e*) Exercer todas as demais funções consignadas na lei e nos estatutos.

Artigo quadragésimo-primeiro

Número um - O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez em cada trimestre e extraordinariamente a convocação do seu presidente, ou a pedido da direcção ou da comissão directiva.

Número dois - As deliberações serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

Número três - O conselho fiscal poderá assistir a reuniões da direcção, sem direito a voto.

CAPÍTULO QUINTO

Administração financeira, orçamento e contas

Artigo quadragésimo-segundo

Número um - Constituem receitas da associação:

Alínea *a*) O produto das jóias e das quotas;

Alínea *b*) O produto das multas que sejam aplicadas;

Alínea *c*) Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos.

Número dois - As despesas da associação são as que decorrem directamente do cumprimento dos estatutos, da lei e

dos regulamentos que venham a ser postos em vigor, bem como todas as que se mostrem indispensáveis para a boa prossecução dos seus objectivos.

Número três - Anualmente será elaborado pela direcção o orçamento das despesas e receitas para o ano seguinte, a submeter ao conselho fiscal, nos termos referidos na alínea f) do número um do artigo trigésimo-quinto.

Artigo quadragésimo-terceiro

A assembleia geral que aprovar as contas do exercício decidirá do destino a dar aos saldos que porventura haja.

Artigo quadragésimo-quarto

O exercício anual coincide com o ano civil.

CAPÍTULO SEXTO

Dissolução da associação e alterações dos estatutos

Artigo quadragésimo-quinto

Número um - A associação só pode dissolver-se por deliberação da assembleia geral tomada pelo voto favorável de três quartos do número total de associados e que tenha sido expressamente convocada para o efeito.

Número dois - A assembleia geral para apreciação e votação da dissolução terá de ser convocada com o mínimo de quinze dias de antecedência.

Número três - Se for votada a dissolução, serão designados os liquidatários e indicado o destino do património social disponível. Funcionará como comissão liquidatária a direcção ou comissão directiva em exercício, no caso de ter sido omitida essa designação.

Número quatro - No caso de extinção judicial ou voluntária da associação os respectivos bens não podem ser distribuídos pelos associados.

Artigo quadragésimo-sexto

Número um - Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação tomada pelo voto favorável de três quartos do número total de sócios presentes na assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

Número dois - A assembleia será convocada com o mínimo de quinze dias de antecedência, devendo as convocações ser acompanhadas do texto das propostas de alteração.

CAPÍTULO SÉTIMO

Disposições gerais e transitórias

Artigo quadragésimo-sétimo

As dúvidas que se suscitem na aplicação dos estatutos e os casos omissos serão resolvidos em assembleia geral.

Artigo quadragésimo-oitavo

Sempre que tal se revele necessário ou conveniente, o exercício dos cargos que, por força da lei, não sejam obriga-

toriamente electivos, será assegurado por inerência, mediante deliberação da assembleia geral.

Artigo quadragésimo-nono

Número um - Os outorgantes desta escritura ficam desde já constituídos em comissão directiva da associação, devendo entre si escolher um quinto elemento para a integrar.

Número dois - A comissão escolherá de entre os seus membros um presidente, o secretário e o tesoureiro, sendo os restantes vogais.

Número três - A comissão directiva deverá promover uma assembleia geral extraordinária no prazo de noventa dias, onde será decidida a realização imediata de eleições para os corpos sociais ou a prorrogação do seu mandato e o respectivo prazo.

Número quatro - Em caso algum poderá a comissão exercer funções por mais de um ano.

Registado em 10 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 28, a fl.147 do livro n.º 2.

ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 20 de outubro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2019.

Artigo 8.º

(Perda da qualidade de sócio)

- 1- (Sem alteração.)
- 2- (Sem alteração.)
- 3- (Sem alteração.)
- 4- (Eliminado.)

Artigo 12.º

(Duração dos mandatos)

- 1- (Sem alteração.)
- 2- (Sem alteração.)
- 3- (Sem alteração.)
- 4- (Eliminado.)
- 5- (Eliminado.)

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 25.º

(Composição, funcionamento e competência)

- 1- (Sem alteração.)
- 2- (Sem alteração.)

3- Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, quando o entender, os elementos de contabilidade e de controlo financeiro da associação;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direção;
- c) Velar pelo cumprimento das disposições regulamentares e estatutárias, relatando as irregularidades de que tenha tomado conhecimento no seu parecer a que se refere a alínea anterior;
- d) Dar parecer sobre propostas e relatórios com incidência financeira que a assembleia geral lhe solicite.

Artigo 36.º

(Dissolução e liquidação)

- 1- (Sem alteração.)
- 2- (Sem alteração.)
- 3- A assembleia geral que deliberar a dissolução da associação nos termos deste artigo, designará os liquidatários e determinará o destino do património disponível que não poderá ser distribuído pelos associados.

Registado em 5 de novembro de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 27, a fl. 147 do livro n.º 2.